Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/10651

07. 05. 98

Sachgebiet 806

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 1998

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vom 5. Mai 1998 gemäß der Beschlüsse des Deutschen Bundestages vom 17. Oktober 1985 und 5. Dezember 1992 – Drucksachen 10/3542, 12/3448.

Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes

Die Aufbereitung der statistischen Daten sowie wesentliche Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichtes 1998 (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung) wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben geleistet (vgl. Liste der beteiligten Mitarbeiter im Anhang). Die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie haben ebenfalls an der Erstellung des Berichtes mitgewirkt. Die Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung ist in die Überlegungen einbezogen worden. Die Verantwortung für den Berufsbildungsbericht liegt beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

Gliederung

Gliederung

Verzeichnis der Übersichten

Seite

Verzeichnis der Schaubilder



Teil I Berufsbildungsbericht 1998

Berufliche Bildung: Qualitätssicherung für den Standort Deutschland

Vom globalen Wettbewerb sind längst nicht mehr nur große und mittlere Unternehmen betroffen, sondern zunehmend auch kleinere Produzenten und Dienstleister in allen Branchen. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, müssen die Betriebe gleichzeitig eine hohe Qualität, größere Kundennähe durch eine differenzierte Produkt- und Dienstleistungspalette, schnellere Innovation und eine günstigere Preisgestaltung erreichen. Angesichts dieser Anforderungen und immer kürzerer Innovationszyklen werden die Belegschaften in den Betrieben vor große Herausforderungen gestellt. Die in den letzten Jahren vollzogenen Veränderungen der Produktions-, Organisations- und Entscheidungsstrukturen fordern Mitarbeiter, die diesen Anforderungen nicht nur entsprechen, sondern den immer schnelleren Wandel selbst aktiv mitgestalten können. Die Mitarbeiter von heute müssen selbständig planen und organisieren können, komplexe und vernetzte Systeme verstehen und über ihren eigenen Arbeitsplatz hinaus mitdenken, über eine hohe soziale Kompetenz verfügen und Konflikte konstruktiv bewältigen, qualitäts-, kostenbewußt und kundenorientiert handeln. Dies setzt eine hohe Qualifikation voraus und stellt die berufliche Bildung vor große Herausforderungen.

Das duale System der Berufsausbildung bietet einen optimalen Ansatz zur systematischen Verzahnung von Arbeits- und Bildungssystem, der auch von der Europäischen Kommission als „best practice" der Nachwuchsqualifizierung gewürdigt wird. Bei bedarfsgerechter Ausgestaltung der Rahmenbedingungen ist und bleibt die duale Berufsausbildung einer der wichtigsten Standortvorteile und trägt nachhaltig zur Produktivität, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei. Eine Integration der Berufsausbildung in den betrieblichen Ablauf ist deshalb für die Unternehmen eine der wichtigsten Investitionen und Strategien zur Zukunftssicherung in einer von Globalisierung und immer schnellerem Wandel geprägten Welt. Es liegt deshalb im Interesse und in der Verantwortung der Betriebe und Verwaltungen, ein Lehrstellenangebot bereitzustellen, das jedem Jugendlichen, der ausbildungswillig und -fähig ist, eine Ausbildungschance eröffnet. Damit wird gewährleistet, daß auch in Zukunft in Deutschland ein hoher Anteil qualifizierter Fachkräfte ausgebildet wird.

Zugleich trägt die duale Berufsausbildung wesentlich zur Sicherung der Zukunftschancen der Jugend bei. Trotz des in den letzten Jahren auch in Deutschland schwieriger gewordenen Übergangs von der Schule in den Beruf zählt die Bundesrepublik Deutschland weiterhin mit Abstand zu den Ländern mit der geringsten Jugendarbeitslosigkeit.

Eine verantwortungsvolle Berufsbildungspolitik muß beide im Blick haben, einerseits das Interesse der Betriebe an einem hohen betrieblichen Nutzen der Ausbildung und andererseits das individuelle, gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Interesse an einer Ausbildung mit einer breiten Arbeitsmarktverwertbarkeit, die Mobilität und Flexibilität ermöglicht. Dies erfordert eine kontinuierliche Modernisierung und Verbesserung der Rahmenbedingungen, die den Anreiz für die Betriebe verstärken, sich an der Berufsausbildung auch aus eigenen personalwirtschaftlichen Erwägungen zu beteiligen und den Auszubildenden Beschäftigungschancen, Weiterbildungsoptionen und berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnen.

Die deutsche duale Berufsausbildung ist weltweit das größte überwiegend privatwirtschaftlich verantwortete und finanzierte Ausbildungssystem im Bereich der Sekundarstufe II. Wer daran festhalten möchte, muß die besonderen Parameter, die das duale System kennzeichnen, berücksichtigen. Alternativen, die auf eine stärkere staatliche Kontrolle und Einflußnahme der betrieblichen Ausbildungsentscheidungen zielen, würden diese Parameter mißachten und bereits kurzfristig eine Fehlsteuerung der Ausbildungsressourcen nach sich ziehen. Maßnahmen, die z.B. auf eine schleichende Verstaatlichung der Berufsausbildung hinauslaufen, zerstören die spezifischen Vorteile, die sich für die Jugendlichen aus dem dualen System ergeben. Die damit verbundenen Konsequenzen müßten von einer wachsenden Zahl von Jugendlichen bezahlt werden, die nach ihrer Ausbildung keinen Arbeitsplatz finden. Damit würde es in Deutschland bei der Jugendarbeitslosigkeit zu ähnlichen Entwicklungen wie in denjenigen Ländern kommen, die nicht über ein überwiegend privatwirtschaftlich verantwortetes, betrieblich organisiertes Ausbildungssystem verfügen.

Deshalb hat sich die Bundesregierung allen Vorstößen zur Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe nachhaltig widersetzt und wird dies aus ihrer Verantwortung gegenüber den Jugendlichen und den Betrieben heraus auch in Zukunft tun. Sie sieht sich dabei nicht nur im Konsens mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft und der Mehrzahl der Länder, sondern auch mit dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. In ihrem Jahresgutachten 1997/98 raten die Sachverständigen dringend von einer solchen Abgabe ab. Neben den kaum lösbaren Problemen, eindeutige Bemessungsgrundlagen und die Höhe des Abgabensatzes zu bestimmen, müsse „befürchtet werden, daß sich viele Unternehmen, ähnlich wie bei der Ausgleichsabgabe bei Unterschreiten der vorgeschriebenen Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter, von der Einrichtung von Ausbildungsplätzen freikaufen – mit negativen Wirkungen für die Anzahl aller Arbeitsplätze –, während bei anderen Unternehmen ein Anspruch auf finanzielle Leistungen im Rahmen der Ausbildungsplatzabgabe nur zur Mitnahmeeffekten, nicht aber zu neuen Ausbildungsplätzen führt. In jedem Fall käme es zu einer Bürokratisierung der Ausbildung, die Kosten und Ineffizienzen verursacht und dem eigentlichen Ziel, geeignete Ausbildungsplätze bereitzustellen, zuwiderläuft."

Anstelle einer solchen ineffizienten fiskalischen Lenkung empfiehlt der Sachverständigenrat eine Stärkung der Anreizmechanismen. Dazu zählt er die Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen und ihre rasche Anpassung an die Entwicklungen der beruflichen Anforderungsprofile ebenso wie eine zeitlich flexible Organisation des Berufsschulunterrichts und eine Zurückhaltung bei den Ausbildungsvergütungen.[1]) Die Position des Sachverständigenrates steht im Einklang mit dem „Reformprojekt Berufliche Bildung" (vgl. **Kapitel 2**) sowie mit allen weiteren Maßnahmen, die die Bundesregierung zur kurz-, mittel- und langfristigen Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft in den letzten beiden Jahren umgesetzt und eingeleitet hat. Der deutliche Zuwachs bei der Zahl der neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 1997 ist eine Bestätigung des von der Bundesregierung eingeschlagenen Weges.

[1]) Vgl. Jahresgutachten 1997/98 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Bundesrat-Drucksache 915/97 vom 18. November 1997, Ziffer 367

1. Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt – Überblick

1997 wurde am Lehrstellenmarkt der alten Länder eine Trendwende erreicht. In Deutschland wurden 1997 rund 13.200 Ausbildungsverträge mehr (+2,3 %) abgeschlossen als 1996. Dies stellt nicht nur eine beachtliche Steigerung dar. In den alten Ländern war dies auch der erste Zuwachs seit 1984. Insgesamt wurden bis zum 30. September 1997 in Deutschland rund 587.500 Ausbildungsverträge gezählt, darunter 461.800 in den alten und 125.700 in den neuen Ländern.

Das ist ein großer Erfolg der Betriebe, die in diesem Jahr mehr Lehrstellen angeboten haben, der Wirtschaftsverbände, der Kammern und der Bundesanstalt für Arbeit. Der Ausbildungsmarkt 1997 hat sich von der Entwicklung des Arbeitsmarktes abgekoppelt. Dies zeigt, daß die Wirtschaft ihre Verantwortung für die Ausbildung der Jugend wahrnimmt und daß die Reformpolitik der Bundesregierung zum Abbau von Ausbildungshemmnissen und zur Modernisierung der Berufsausbildung richtig Ziele und Maßnahmen beschrieben und umgesetzt hat.

Angesichts der steigenden Nachfrage in den kommenden Jahren muß die Zahl der Ausbildungsangebote für die Jugendlichen auch in Zukunft weiter wachsen. Das positive Gesamtergebnis für 1997 (deutlicher Zuwachs bei den Lehrverträgen) konnte nicht in allen Regionen Deutschlands erreicht werden. In den neuen Ländern stagnierte das Angebot. Die Länder haben ihre Förderung weiter ausgebaut. Zum Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt trug auch der weitere Ausbau des Angebots an vollzeitschulischer Berufsausbildung bei.[1]) Die Zahl der am 30. September noch unvermittelten Jugendlichen nahm trotz der Steigerung des Lehrstellenangebotes zu. Mobilität der Jugendlichen ist gefordert, aber auch eine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten in vielen Regionen.

Die Wirtschaft ist gefordert, hinsichtlich des Ausbildungsstellenangebotes zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen. 1997 war ein Startjahr in mehr Berufsausbildung für den Nachwuchs. 1998 muß dieser positive Trend fortgesetzt und verstärkt werden.

Die Zeichen hierfür stehen gut. Der Deutsche Industrie- und Handelstag rechnet damit, daß 1998 in seinem Ausbildungsbereich rund 300.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, 14.000 mehr als im Jahr zuvor. Auch das Handwerk geht für 1998 wieder von einem substantiellen Zuwachs aus. Nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei ausbildenden Mittelbetrieben der Größenklasse zwischen 100 und 999 Beschäftigten wollen 23 % ihr Angebot steigern bzw. sogar erheblich erhöhen. Rückgänge erwarten dagegen nur 8 % der Betriebe.

[1]) Konkrete Zahlen für 1997 liegen noch nicht vor. Zur Entwicklung bis 1996 vgl. Teil II, Kapitel 2.3.

2. Das Reformprojekt Berufliche Bildung – Flexible Strukturen und moderne Berufe

Die Bundesregierung hat am 16. April 1997 ein umfassendes Reformprojekt beschlossen, mit dem die berufliche Bildung noch flexibler, differenzierter sowie offener gegenüber dem Wandel in der Arbeitswelt und somit zukunftsfest gemacht werden soll. Angesichts des sich stetig beschleunigenden Wandels ist eine kontinuierliche inhaltliche und strukturelle Erneuerung notwendig, damit die betriebliche Berufsausbildung auch in Zukunft qualitativ den veränderten Anforderungen genügen kann. Nur so kann in den nächsten Jahren ein Ausbildungsangebot gesichert werden, das trotz steigender Schulabgängerzahlen ausreicht, um jedem ausbildungswilligen jungen Menschen eine Ausbildungschance zu eröffnen.

In dem Reformprojekt, in das Überlegungen der Sozialpartner einbezogen wurden, werden insgesamt acht größere Teilziele unterschieden. **Übersicht 1** gibt einen Überblick über diese Teilziele und faßt zugleich die wichtigsten Maßnahmen, die den einzelnen Teilbereichen zugeordnet sind, stichwortartig zusammen. Die Gestaltungskriterien, die das Reformprojekt kennzeichnen, sind auch diejenigen, die die Entwicklung in der Wirtschaft, im Arbeitsleben und Beschäftigungssystem kennzeichnen: Differenzierung, Individualisierung, Dynamisierung und Flexibilisierung.

Differenzierung und Individualisierung

Bei der Ausbildung muß das Berufsprinzip auch in Zukunft Gültigkeit haben. Dies gilt umso mehr, je stärker es angesichts der oben beschriebenen Entwicklungen auf eine umfassende berufliche Handlungskompetenz ankommt. Diese Handlungskompetenz, die fachliche, soziale und personale Kompetenzen bündelt, ist mehr als die Summe von schrittweise erworbenen Teilqualifikationen. Die Ausbildung muß auf lebensbegleitendes Lernen vorbereiten. Deshalb ist das Berufskonzept moderner als eine Qualifizierung entlang von je für sich zertifizierten, kleinen Teilschritten (Modulen). Das Berufskonzept sichert der Wirtschaft auf Grund bundeseinheitlicher, transparenter Ausbildungsordnungen und eindeutig definierter Mindeststandards ein hohes Maß an Effizienz bei der Personalrekrutierung. Es fördert die berufliche und räumliche Mobilität der Arbeitnehmer und somit eine optimale Verwertbarkeit der Ausbildung.

Gleichwohl braucht das duale System gestaltungsoffenere Rahmenbedingungen, die den Betrieben genügend Raum geben für die immer schnelleren innerbetrieblichen Veränderungen und die zunehmende Spezialisierung. Unter Berücksichtigung der Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sollen die Jugendlichen ihren Beruf in unterschiedlichen Ausprägungen lernen können. Die in den Ausbildungsordnungen festgelegten Lernziele müssen deshalb noch offener formuliert werden für technische und organisatorische Entwicklungen. Und sie müssen neben einem Kern von einheitlich definierten Fachinhalten und Schlüsselqualifikationen ein breites und differenziertes Angebot an Wahlmöglichkeiten enthalten. Dies sehen z. B. die vier neuen Berufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik vor, die am 1. August 1997 in Kraft gesetzt wurden.

Das Berufsausbildungssystem muß auch in Zukunft eher praktisch begabten Jugendlichen eine Ausbildungschance eröffnen. Die Gefahr besteht, daß im Zuge der Modernisierung die Ausbildungsberufe immer anspruchsvoller und damit mehr praktisch begabte Jugendliche überfordert werden. Es müssen deshalb auch neue Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen entwickelt werden. Ergänzend soll der Anteil der Stu-

Übersicht 1: Die Ziele des „Reformprojektes Berufliche Bildung" in Stichworten

1. Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsberufe

- Für den technischen und organisatorischen Wandel stärker offen formulierte Lernziele
- Auf Basis des Berufskonzeptes einheitlicher Kern von Fachinhalten und Schlüsselqualifikationen, zugleich mehr betriebliche Freiräume durch ein breites, differenziertes Angebot von Auswahlmöglichkeiten
- Stärkere Orientierung der Rahmenlehrpläne an den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis
- Neue Prüfungsformen und -modelle mit handlungsorientierten, ganzheitlichen Aufgabenstellungen
- Nach Ausbildungszeiten stärker differenziertes Angebot an Ausbildungsberufen und -möglichkeiten

2. Differenzierte Ausbildungsangebote mit neuen Chancen für leistungsschwächere und leistungsstärkere Jugendliche

- Neue arbeitsmarktrelevante Berufe für praktisch Begabte
- Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende
- Zertifikat für Lehrlinge, die nur den praktischen Teil der Abschlußprüfung bestehen

3. Entwicklung neuer Berufe und beschleunigte Modernisierung für ein breites Angebot zukunftsfähiger Berufe

- Neue Berufe insbesondere in wachsenden Beschäftigungsfeldern
- Schnelleres Entwicklungs- und Modernisierungsverfahren

4. Moderne Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen in flexiblen Weiterbildungsstrukturen

- Tatsächliche Kompetenz beim Zugang zu Fortbildungsprüfungen stärker gewichten als formale Kriterien
- Vielzahl von wichtigen Kammerregelungen in wenige, flexible Rechtsverordnungen des Bundes fassen
- Ausbau dualer Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit von Betrieben und Fachhochschulen

5. Mehr Mobilität in Europa durch transparente Qualifikationen

- Portfolio-Ansatz: Erarbeitung von transparenten, mehrsprachigen Bewerbungsbögen und Befähigungsnachweisen
- „Ausbildungsprofile": mehrsprachige Kurzbeschreibung aller neuen und modernisierten deutschen Berufe (Ausbildungsdauer, -inhalte, erworbene Kompetenzen, typische Arbeitsgebiete)

6. Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

- Gleichstellung einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit einem mittleren Schulabschluß
- Zugang zur Fachhochschule/Hochschule für Meister und Techniker
- Verbesserter Zugang beruflich Aus- und Weitergebildeter zu den Laufbahnausbildungen im öffentlichen Dienst

7. Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung

- Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Ausweitung der Anwesenheitszeiten erwachsener Lehrlinge im Betrieb
- Kostenentlastung von Ausbildungsbetrieben

8. Mobilisierung aller Potentiale für die Berufsausbildung

- Informations- und Werbekampagnen von Wirtschaft, Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit
- Einsatz von Lehrstellenentwicklern, Ausbildungsplatzwerbern, Ausbildungsberatern bei den Kammern
- Verbundausbildung
- Regionale Bündnisse für Ausbildung
- Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Selbständiger
- Transparentere Ausbildungsstatistik zur effizienteren Stellenbesetzung und Bewerbervermittlung

fenausbildungen erhöht werden. Diese ermöglichen bereits nach zwei Jahren einen berufsqualifizierenden Abschluß, beinhalten aber auch die Option zur Fortsetzung der Ausbildung in einer weiteren Stufe. Allerdings muß auch hier gelten, daß Ausbildungsberufe dem Bedarf und den Anforderungen des Beschäftigungssystems entsprechen. Die Sozialpartner sind aufgefordert, die bereits vorliegenden Vorschläge für solche Berufe zügig und mit dem Willen zum Konsens zu beraten sowie rasch weitere Vorschläge zu unterbreiten. Auch in dem Beschluß der Regierungschefs von Bund und Ländern (3. Juli 1997) werden u.a. für Leistungsschwächere differenzierte Ausbildungsangebote vorgesehen, die bereits nach zwei Jahren zu einem arbeitsmarktverwertbaren Abschluß führen können.

Die Beschäftigungschancen praktisch begabter Jugendlicher müssen aber auch durch eine differenziertere Handhabung des Zertifizierungssystems im Zusammenhang mit der Abschlußprüfung verbessert werden. Lehrlinge erhalten zum Abschluß ihrer Ausbildung ein Zertifikat über erfolgreich abgelegte Prüfungsteile auch dann, wenn sie nicht die ganze Abschlußprüfung bestanden haben. Bislang erhielten diese Lehrlinge – jährlich rund 30.000 – nur einen Bescheid, der im Ergebnis hauptsächlich einen Mißerfolg dokumentiert, nämlich das Nichtbestehen der Gesamtprüfung. Das neue Zertifikat wird die Chancen dieser jungen Menschen im Arbeitsmarkt verbessern. Es soll belegen, daß sie nicht „Ungelernte“ sind, sondern nachweisbar Qualifikationen erworben haben, mit denen sie gute Arbeit leisten können. Darauf haben sich das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, der Deutsche Industrie- und Handelstag und der Zentralverband des Deutschen Handwerks verständigt. Der Deutsche Industrie- und Handelstag und der Zentralverband des Deutschen Handwerks werden sich dafür einsetzen, daß die neuen Zertifikate ab den nächsten Prüfungsterminen eingesetzt werden.

Die Ausbildungsbetriebe, aber auch die Lehrlinge, erwarten von den Berufsschulen einen praxis- und anwendungsbezogenen Unterricht, der den betrieblichen Anforderungen entspricht. Jugendliche, insbesondere praktisch begabte, finden über handlungsorientierte Unterweisungs- und Prüfungsformen oft einen besseren Zugang zu den von ihnen zu erlernenden bzw. abverlangten Qualifikationen. Auch die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen müssen sich vorrangig nach den Bedürfnissen der beruflichen Praxis richten. Anwendungsorientierung, nicht abstrakte Fachwissenschaftsorientierung, muß das Ziel sein. Bund und Länder stimmen in dieser Zielsetzung überein. Die Prüfungen müssen ganzheitliche Aufgabenstellungen beinhalten, bei denen wie im Arbeitsalltag Theorie und Praxis miteinander verwoben sind. Neuere Ausbildungsordnungen enthalten Prüfungsregelungen, die sich daran orientieren. Es gilt, rasch Konzepte zu entwickeln, wie eine solche Prüfungspraxis erreicht werden kann.

Das duale System muß aber auch zugunsten der besonders leistungsfähigen Auszubildenden weiter differenziert werden. Für sie müssen zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. durch Zusatzqualifikationen während oder unmittelbar nach der Ausbildung, geschaffen werden. Solche Zusatzqualifikationen sollen Erweiterungen oder Vertiefungen fachlicher und fachübergreifender Fahigkeiten sein, z. B. berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse oder kaufmännisches Wissen für gewerblich-technische Berufe. Sie sollen dazu beitragen, leistungsfähigen Lehrlingen nach Abschluß der Ausbildung eine attraktive berufliche Entwicklung zu ermöglichen, und somit zugleich die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung fördern. Der Erwerb solcher Zusatzqualifikationen muß transparent und arbeitsmarktverwertbar sein und kann durch Betriebe, Berufsschulen, Bildungsträger, aber auch durch die für die Berufsbildung zuständigen Stellen bescheinigt werden.

Dynamisierung und Flexibilisierung

Die Struktur der Ausbildungsberufe dem Wandel der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur anzupassen, wird zu einer immer dringlicheren Aufgabe. Die Friktionen, die durch den Rückgang traditioneller Beschäftigungsfelder und Tätigkeitsbereiche (zunächst in der verarbeitenden Industrie, der Landwirtschaft, dem Bergbau, zunehmend aber auch im klassischen Dienstleistungsbereich) entstehen, können nur dann verringert werden, wenn das Ausbildungssystem rasch auf die Chancen in neuen Wirtschafts- und Beschäftigungsbereichen (z. B. Medien, Informationstechnik, Freizeitwirtschaft, Tourismus, Pflege) reagiert. Die Berufsausbildung muß die Entwicklung im Beschäftigungssystem aufgreifen, um strukturelle Arbeitslosigkeit zu verhindern. Neue Ausbildungsberufe im Bereich unternehmens- und personenbezogener Dienstleistungen werden auch zu einer stärkeren Beteiligung junger Frauen an der Berufsbildung im dualen System führen (vgl. **Kapitel 7**).

Bei der Entwicklung neuer Berufsbilder soll der im Berufsbildungsgesetz eröffnete Spielraum bei der Festlegung der Regelausbildungsdauer von zwei bis drei Jahren gezielter genutzt werden. Entscheidende Kriterien sind dabei die erforderlichen Einübungsphasen bis zur sicheren Beherrschung der vermittelten Qualifikationen sowie der jeweilige Adressatenkreis der Ausbildung. So kann eine zweijährige Ausbildung auch für theoretisch anspruchsvolle Berufe durchaus ausreichend sein, wie die vielfach vereinbarte kürzere Ausbildungszeit von Abiturienten schon heute belegt. Umgekehrt können stärker praktisch orientierte Berufe eine dreijährige Ausbildungsdauer erfordern. Dies zeigt, daß sich weder das Anspruchsniveau einer Ausbildung im dualen System noch die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt an der in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer messen lassen.

Entscheidend ist, bei der Modernisierung der Berufsbilder nicht nur innovativ, sondern auch schnell zu sein. Durch die 1995 abgeschlossene Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern ist für die Erarbeitung von Berufen eine Höchstdauer von zwei Jahren vereinbart worden. In der Praxis konnten diese Fristen mit durchschnittlich 15 bis 20 Monaten zum Teil bereits erheblich unterschritten werden. Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben sich als neue Zielmarke auf ein Jahr verständigt. Dies erfordert auch neue Wege der rechtzeitigen Information von Betrieben, Jugendlichen und Berufsschulen über die Neuordnung von Ausbildungsberufen. Bundesministerien, Sozialpartner und die Bundesanstalt für Arbeit haben sich auf Verfahren verständigt, wie dies – auch unter Nutzung der neuen Medien – verbessert werden kann.

In neuen Beschäftigungsfeldern fehlt es vielen Betrieben an einer gewachsenen Ausbildungskultur in Berufen des dualen Systems. Ähnliches gilt für die zunehmende Zahl von Betrieben, die von Selbständigen ausländischer Nationalität geführt werden. Um diesen den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern, ist eine flexible Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten und der Möglichkeiten unterschiedlichster Ausbildungsorganisation unabdingbar. Dazu zählen die Verbundausbildung, aber auch die bereits erfolgte Flexibilisierung der Ausbilder-Eignungsverordnungen, die den Kammern die Möglichkeit gibt, ausbildungsfähigen Personen in Ausnahmefällen auch ohne den Umweg einer formalen Prüfung die berufs- und arbeitspädagogische Eignung rasch zusprechen zu können.

Der bisherige Einsatz von Lehrstellenentwicklern, Ausbildungsplatzwerbern und Ausbildungsberatern zeigt, daß durch gezielte Ansprache, Beratung und organisatorische Einstiegshilfen ein beträchtlicher Teil von bisher nicht ausbildenden Betrieben für eine Ausbildungsbeteiligung gewonnen werden kann. Der Informationsaustausch darf dabei nicht einseitig ver-

laufen: Wichtig ist, Ausbildungsintensität und mögliche Ausbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe rasch an die politischen Entscheidungsträger heranzutragen.[1])

Dynamisierung und Flexibilisierung ist nicht nur im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung gefragt. Wenn das lebensbegleitende Lernen der Fachkräfte gefördert werden soll, muß auch die berufliche Fortbildung dynamisch an den Wandel angepaßt und flexibilisiert werden (vgl. **Kapitel 3**).

Der Wissenschaftsrat hat mit seiner im Jahr 1996 geäußerten Empfehlung, duale Studiengänge an Fachhochschulen auszubauen, dem Lernort Betrieb und dem praxisbezogenen Lernen im tertiären Bereich einen Stellenwert zugewiesen, der hochschulpolitisch neu ist. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die Empfehlung begrüßt. Die Bundesregierung unterstützt diese Empfehlung nachhaltig.

Der gewachsene Stellenwert des praxisorientierten Lernens muß sich auch in den Zugangsregelungen der Hochschulen widerspiegeln. Nach dem Entwurf des vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes, der mit den Ländern intensiv diskutiert wurde, werden zukünftig alle Länder verpflichtet, den Hochschulzugang auf Grund beruflicher Qualifikationen zu eröffnen. Bewerber, die in der beruflichen Bildung einen ersten berufsqualifizierenden Abschluß erworben haben, sollen nach näherer Bestimmung des Landesrechts den Nachweis ihrer Studieneignung auf andere Weise als durch eine auf das Studium vorbereitende Schulbildung erbringen können. Bei der Umsetzung kommt es auf transparente Regelungen der Länder an, die zugunsten der beruflich Qualifizierten Mobilität zwischen den Hochschulen und Ländern ermöglichen.

Kooperation der Lernorte

Die Berufsschule ist unverzichtbarer Bestandteil der Berufsausbildung im dualen System. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat am 27. November 1997 eine Empfehlung zur Kooperation der Lernorte beschlossen. Anzustreben ist demnach sowohl eine Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Organisation der Berufsausbildung an den einzelnen Lernorten zur Optimierung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb, als auch die Sicherung einer ausreichenden und kontinuierlichen Kommunikation zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern. Die Lernortkooperation in der Praxis des dualen Systems kann keinem einheitlichen Muster folgen, sondern muß auf spezifische Gegebenheiten vor Ort abgestellt sein.

Die Kooperation ist von Ausbildern und Lehrern vor dem Hintergrund der jeweiligen besonderen Bedingungen gemeinsam zu entwickeln. Hierzu sollten an den einzelnen Lernorten entsprechende kooperationsfördernde Voraussetzungen geschaffen werden. Darüber hinaus sollten Ausbilder und Lehrer in der Weiterentwicklung ihrer Zusammenarbeit durch zuständige Stellen, Schulträger, Schulaufsicht und Berufsbildungsforschung und -politik gestützt und gefördert werden. Vor Ort sollten im Rahmen eines Ausbaus der Lernortkooperation insbesondere die folgenden Möglichkeiten verstärkt genutzt werden:

- Ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern im Hinblick auf organisatorische und didaktisch-methodische Fragen kann durch die Einrichtung von gemeinsamen Arbeitskreisen für Ausbilder und Berufsschullehrer verbessert werden. Hierzu bietet sich auch die Beteiligung von Berufsschullehrern an bereits bestehenden Ausbilderarbeitskreisen an. Solche Arbeitskreise können als Forum zum Austausch über aktuelle Fragen und Probleme an den Lernorten, zur Abstimmung von Vorgehensweisen und zur Planung gemeinsamer Aktivitäten dienen.
- Zur Vertiefung didaktisch-methodischer Aspekte der Zusammenarbeit bietet sich insbesondere die Durchführung gemeinsamer Ausbildungsprojekte an; die Konzeption für solche Projekte wird von den beteiligten Lernorten gemeinsam entwickelt.
- Zum Aufbau gemeinsamer Orientierungslinien und zum Abbau eventuell bestehender gegenseitiger Vorurteile ist die Teilnahme von Ausbildern und Lehrern an gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen geeignet. Bei spezifischen Weiterbildungsangeboten für Ausbilder bzw. für Lehrer sollten Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen prüfen, inwieweit eine verstärkte Öffnung für den jeweils anderen Bereich sinnvoll wäre.
- Die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen sowie die Schulkonferenzen sollten für Fragen der Lernortkooperation intensiver genutzt werden.
- Die Teilnahme von Berufsschullehrern an betrieblichen Praktika ist eine sinnvolle Möglichkeit zur Aktualisierung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Verfahrensweisen. Außerdem können dadurch die Kontakte zu betrieblichen Ausbildern ausgeweitet und verbessert werden.
- Zur Gewährleistung der Praxisnähe des Berufsschulunterrichts und zur Intensivierung der Kontakte zwischen den Lernorten bietet sich auch die Einbeziehung von Praktikern zu einzelnen im Unterricht zu behandelnden Themen an.

Unter den Kultusministerien der Länder wird erörtert, ob weitere Schritte zur Verbesserung der Kooperation getan werden können. Gedacht wird an eine frühzeitigere Beteiligung der Schulseite bei den Vorüberlegungen zur Neuordnung von Berufen und ein höheres Maß an Verbindlichkeit der Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz sowie eine Erhöhung des Stellenwertes der in der Berufsschule nachgewiesenen Leistungen in der Ausbildungsabschlußprüfung. Die Bundesregierung ist zur Erörterung solcher Schritte in Richtung auf mehr Bundeseinheitlichkeit bei betriebsspezifischen Differerenzierungen bereit. Sie hält allerdings daran fest, daß

- vorrangig die Sozialpartner den Neuordnungsbedarf definieren;
- die angestrebte Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen des Bundes nicht durch regionale Ordnungsmittel faktisch aufgehoben wird;
- der Charakter der Prüfung durch die zuständige Stelle als „Berufseingangsprüfung" erhalten bleibt und keine neuen Hürden für das Bestehen der Prüfung aufgebaut werden dürfen;
- Absprachen auch im einzelnen (z.B. über abgestimmte Rahmenlehrpläne für die Berufsschule) bundesweit gelten müssen.

Die Frage der länderübergreifenden Verbindlichkeit von Absprachen über Einzelheiten berührt auch Aspekte der Ausgestaltung des Föderalismus in der Bundesrepublik Deutschland.

[1]) Auch deshalb wurde im Rahmen der im März 1997 gestarteten Initiative „Ausbilden: Wir machen mit!" ein Aufforderungsschreiben der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und für Wirtschaft an Betriebe und Verwaltungen, verstärkt Lehrstellen anzubieten, mit einer systematischen Auswertung der zahlreichen Reaktionen verbunden. Diese Auswertung ergab, daß viele Betriebe in den zu kurzen Anwesenheitszeiten ihrer Lehrlinge eines der wesentlichsten Ausbildungshemmnisse sahen. Viele Betriebe machten auch deutlich, wie wichtig flexible Regelungen bei der Ausbildungsvergütung sind.

Eine mögliche Konfliktlinie liegt zwischen bundesweiten Vorgaben für die betriebliche Ausbildung und der Zuständigkeit der einzelnen Länder für die Ausbildung in den Berufsschulen.

Ausblick

Dynamisierung und Flexibilisierung sind wichtige Leitlinien der Reform im Bereich der beruflichen Bildung. Diese Leitlinien gelten aber auch für das „Reformprojekt Berufliche Bildung" selbst. Es darf nicht als ein einmaliges, zeitlich begrenztes Programm mißverstanden werden, mit dem der Schritt hin zum „permanenten Wandel" abschließend eingeleitet werden kann. Das Projekt selbst muß als ein dynamischer Reformansatz verstanden werden, der immer wieder neue Aufgabenstellungen integriert. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, für eine schnelle und effiziente Rückkoppelung zwischen den an der Berufsbildung Beteiligten zu sorgen. Hier sind alle gefordert, die Akteure vor Ort, die Betriebe, die Sozialpartner, die für die rechtlichen Rahmenbedingungen zuständigen staatlichen Institutionen und die Forschungseinrichtungen. Die Bundesregierung steht im Dialog mit den Beteiligten, wie die „Früherkennung" verbessert werden kann. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat Projekte hierzu eingeleitet.

3. Berufliche Weiterbildung[1])

Neben dem Reformprojekt Berufliche Bildung hat die Bundesregierung 1997 im Rahmen der Antwort auf die Grofle Anfrage der SPD zum Thema „Lebensbegleitendes Lernen: Situation und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung" die Situation der beruflichen Weiterbildung und die Ziele und Inhalte ihrer Weiterbildungspolitik umfassend dargestellt. Wesentliche Punkte sind:

Berufliche Weiterbildung im Wandel

Das Verständnis von beruflicher Weiterbildung ist derzeit in einem erheblichen Wandel begriffen. Stand bis vor wenigen Jahren noch die Vorstellung im Vordergrund, durch Gestaltung einer „vierten Säule" des Bildungswesens den individuellen und ökonomischen Lernbedürfnissen entsprechen zu können, gewinnt heute die Verzahnung von Tätigkeit und Lernen an Bedeutung. Weiterbildung wird zunehmend funktional und nicht von Institutionen her verstanden. Dieser Wechsel vollzieht sich bereits in vielen Bereichen:

- In der betrieblichen Weiterbildung ist diese Veränderung am deutlichsten zu erkennen. Ausgelöst durch Bemühungen zur Effizienzsteigerung verändert sich die Arbeitsweise betrieblicher Weiterbildungseinrichtungen. Hier wird das Bestreben erkennbar, die Verbindung zwischen Arbeiten und Lernen enger zu gestalten und auf diese Weise den betrieblichen Lernbedürfnissen eher zu entsprechen. Neue Formen des Lernens im Arbeitsprozeß entwickeln sich durch eine Neugestaltung der Beziehungen zwischen Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.
- Berufliche Weiterbildungseinrichtungen, die auf dem Markt agieren, verstehen sich zunehmend als Dienstleister. Dies zieht veränderte Angebote und Präsentationsformen, Kundenorientierung und ein neues Selbstverständnis der Einrichtungen nach sich.
- Auch im Themenfeld des Qualifikationserhalts bei Arbeitslosigkeit entwickeln sich neue Strategien. Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) eröffnet neue Wege des Verzahnens von Arbeiten und Lernen. Dies ist vor dem Hintergrund von Bedeutung, daß Lernmotivation und Lerneffizienz in starkem Maße von der Verknüpfung mit jeweiligen Tätigkeiten in Beruf und sozialem Umfeld getragen sind.
- Die Veränderungen spiegeln sich auch in der wissenschaftlichen Diskussion wider. Neben den Terminus Weiterbildung in seinen unterschiedlichen Bedeutungen treten Begriffe wie lebensbegleitendes Lernen, selbstorganisiertes Lernen, Personalentwicklung oder auch Kompetenzentwicklung. Hier wird das Bemühen erkennbar, den gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft durch neue Formen des Lernens zu entsprechen. Gerade auch die Erfahrungen mit dem Transformationsprozeß in den neuen Ländern haben viel dazu beigetragen. Mit einer Konzentration allein auf institutionalisierte Formen der Weiterbildung ist den Lernnotwendigkeiten in Anpassungsprozessen an wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen nicht zu entsprechen.

Ziele der Weiterbildungspolitik der Bundesregierung

Die Bundesregierung läßt sich in ihrer Weiterbildungspolitik ordnungspolitisch von den Prinzipien der Eigenverantwortung, der Selbstorganisation, der dezentralen Steuerung durch den Weiterbildungsmarkt und dem Prinzip der Subsidiarität leiten. Nur mit diesen Prinzipien kann den differenzierten und sich weiter differenzierenden Lernbedürfnissen in Wirtschaft und Gesellschaft entsprochen werden. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen erfolgt vor diesem Hintergrund durch:

- zielgerichtete Personal- und Organisationsentwicklung, um das Lernen im Arbeitsprozeß zu verbessern,
- gezielte Gestaltung des sozialen Umfeldes unter Lerngesichtspunkten,
- Weiterentwicklung des bestehenden Geflechts institutioneller Weiterbildungseinrichtungen,
- Ausbau der Lernmöglichkeiten unter Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Diese vier Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung sollen weiterentwickelt und im Kontext ausgebaut werden. Entstehen muß nach Auffassung der Bundesregierung ein breites Netzwerk unterschiedlichster Lernmöglichkeiten, das dem einzelnen vielfältige Optionen für die persönliche und berufliche Entwicklung durch Lernen eröffnet. Unternehmen und Einrichtungen sollen neue Angebote, mehr Möglichkeiten und Spielräume erhalten, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln. Die Bundesregierung sieht es dabei als ihre Aufgabe an, durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen, die Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung beizutragen.

Gestaltung von Rahmenbedingungen

Bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen sieht die Bundesregierung derzeit die folgenden Schwerpunkte:

Die steigende Bedeutung kontinuierlicher Qualifikations- und Kompetenzentwicklung verlangt eine breite Bewußtseinsbildung in allen Teilen der Gesellschaft über das veränderte Verständnis von Weiterbildung. Deshalb, und um die Eigenverantwortung zu stärken, intensiviert die Bundesregierung den gesellschaftlichen Dialog. Mit der Durchführung von Zukunfts-

[1]) Vgl. auch Teil II, Kapitel 5

foren zur Kompetenzentwicklung und umfangreicher Publikationstätigkeit wurden hierzu wichtige Schritte eingeleitet, die fortgesetzt werden sollen. Gebraucht wird ein breites Weiterbildungsverständnis in der Bevölkerung.

In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern sind die Fortbildungsordnungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen von § 46 BBiG/§ 42 HwO weiterzuentwickeln. Hierbei ist insbesondere den Aspekten der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, der notwendigen Flexibilität und der Berücksichtigung von im Arbeitsprozeß erworbenen Kompetenzen Rechnung zu tragen.

Das Kriterium „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen" und die Vorlage von Bildungszertifikaten reichen immer weniger aus, um hinreichend Auskunft über die Kompetenzentwicklung zu geben. Die Meßbarkeit der Lernintensität von Arbeitssystemen wie auch die Bewertung individueller Berufstätigkeiten unter Kompetenzkriterien muß verbessert werden. Auch die zunehmende Nutzung von PC- und netzgestützten Lernmöglichkeiten erzwingt neue Bewertungssysteme. Die Bundesregierung hat hierzu eine Reihe von Gutachten und Projekten gefördert.

Die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Infrastruktur ist eine wichtige Aufgabe. Mit der Vergabe von Gutachten zur Lage der Forschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, mit der Unterstützung des Projektes Qualifikations-Entwicklungs-Management sowie durch die Förderung von neuen Institutsgründungen hat die Bundesregierung hierzu erste Beiträge geleistet. Seit 1995 fördert die Bundesregierung das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Standortsicherung durch berufliche Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen beruflicher Weiterbildung". Es sollen Modelle entwickelt werden, wie dequalifizierende Arbeitstätigkeiten abgebaut, die in den Belegschaften vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen besser genutzt werden und wie die Arbeitsorganisation unter Lerngesichtspunkten zu verbessern ist. Ziel ist es auch, die Bemühungen in den Betrieben, sich zu lernenden Organisationen weiterzuentwickeln, intensiv zu unterstützen.

Weiterbildung darf sich nicht nur auf den Beruf und das Arbeitsleben konzentrieren. Der hohen Zahl der aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen und von Erwerbslosen ist auch weiterhin die Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen. Aus internationalen Studien wird deutlich, welchen vielfach unterschätzten Beitrag die soziale Infrastruktur aus Vereinen, Verbänden und privaten Initiativen für das Lernen der Menschen leistet. Auf solche Modelle und Formen des Lernens kann unter dem Gesichtspunkt des Erhalts und der Entwicklung von Humanressourcen nicht verzichtet werden. Die Bundesregierung fördert daher Projekte zur Entwicklung des „Lernens im sozialen Umfeld". Mit dem „Lernfest" hat sie einen Wettbewerb regionaler Lernverbünde ausgeschrieben.

I+K-Technologien und Weiterbildung

Die Entwicklung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien bietet große Chancen auch für die Erweiterung der Lernmöglichkeiten. Die sich ausweitende Anwendung der neuen Medien wird die Arbeitsweisen in nahezu allen Feldern der Weiterbildung erheblich verändern. Hier ist ein wichtiges Zukunftsfeld, dem die Bundesregierung im Rahmen der Projektförderung Rechnung trägt: Zum einen geht es darum, unter methodischen Gesichtspunkten virtuelle Lernangebote zu verbessern. Zum anderen müssen die Chancen der Nutzung moderner Technologien für das Lernen in der Kombination mit anderen Bereichen der Weiterbildung besser nutzbar gemacht werden. Weiterführende Erkenntnisse hierüber sowie insbesondere die Anbahnung neuer multimediagestützter Weiterbildungsmöglichkeiten werden aus dem 1997 gestarteten Ideenwettbewerb des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie für Leitprojekte zum Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse" erwartet.

4. Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Es ist Ziel der europäischen und internationalen Berufsbildungspolitik der Bundesregierung, in den politischen Ausschüssen der supranationalen Organisationen (EU, OECD, UNESCO, IAO, Weltbank) sowie ihren Fachgremien deutsche Positionen, Erfahrungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zur Berufsbildung einzubringen und damit Beiträge zur politischen Diskussion und fachlichen Weiterentwicklung beruflicher Bildung auf internationaler Ebene zu leisten. Die Bundesregierung sieht in der internationalen Berufsbildungspolitik ein zunehmend wichtiges Politik- und Handlungsfeld auch zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Qualität und Effizienz der Berufsbildung werden inzwischen auch an internationalen Maßstäben gemessen. Viele Industrie- und Schwellenländer sowie sich dynamisch entwickelnde Wirtschaftsregionen führen internationale Vergleiche durch, um das für sie beste System herauszufinden und auf dieser Basis einen eigenen Ansatz zu entwickeln. Hierzu beizutragen ist ein wichtiges Ziel der internationalen Zusammenarbeit. Folglich sind erfolgreiche Modelle und Innovationen der beruflichen Bildung in Deutschland auch im internationalen Rahmen deutlicher herauszustellen und offensiver zu verbreiten. Umgekehrt gilt es, interessante, zukunftsweisende Problemlösungen und Systemkomponenten anderer Staaten auf ihre Verwertbarkeit für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland zu überprüfen. Die internationale Zusammenarbeit setzt in diesem Sinne auf wechselseitigen Nutzen und Lernen, auf Beratung mit positiver Rückwirkung.

Im Sommer 1997 haben auf europäischer und nationaler Ebene die Überlegungen über Struktur und Inhalte der Nachfolgeprogramme zu LEONARDO da VINCI und SOKRATES ab dem Jahr 2000 begonnen. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat in Abstimmung mit den Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und Fachinstitutionen ein Positionspapier zur Ausgestaltung der nächsten Generation der EU-Bildungsprogramme (2000 bis 2006) erarbeitet, das der Kommission im November 1997 übermittelt wurde. Ziel des Positionspapiers ist die Konsolidierung, Konzentration und administrative Vereinfachung der Durchführung der künftigen Bildungsprogramme. Der deutsche Vorschlag läuft darauf hinaus, unter einem gemeinsamen Rahmen bildungspolitischer Zielsetzungen und Förderbedingungen vier einzelne Bildungsprogramme zu den Bereichen Schule, Berufsbildung, Hochschule und Information/Transparenz aufzulegen und diese Programme auf europäische Aktionsschwerpunkte zu konzentrieren.

Die Europäische Kommission hat im Jahr 1997 verschiedene Initiativen zur Förderung der Berufsbildungszusammenarbeit in der Europäischen Union ergriffen (vgl. **Teil II, Kapitel 6.1**). In ihrem Grünbuch „Bildung – Berufsbildung – Forschung. Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität" führt sie eine Reihe von Mobilitätshemmnissen in Europa und einen Katalog von neuen konkreten Aktionslinien auf. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Tech-

nologie hat in Abstimmung mit betroffenen Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und Fachinstitutionen eine deutsche Stellungnahme zum Grünbuch vorgelegt und auf Bitten des Deutschen Bundestages zusätzlich einen Bericht an den Bundestag zu Mobilitätshemmnissen erstellt.

Die deutschen Berichte begrüßen die Initiative der Europäischen Kommission, eine breite Diskussion zu Mobilitätshemmnissen auf nationaler und europäischer Ebene anzustoßen und unterstützen diverse Kommissionsvorschläge. Dazu zählen die Förderung eines europäischen Raums der Qualifikationen, die Verstärkung der Mobilitätsförderung, die Mitnahme von Stipendien ins Ausland entsprechend der bestehenden Regelungen, der Abbau praktischer Mobilitätshindernisse und eine Verbesserung des Informationsaustausches und der Administration von Programmen. Andere Vorschläge wurden aus rechtlichen und fachlichen Gründen zurückhaltend bewertet (Steuerbefreiung von Gemeinschaftsstipendien, Fortgewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Ausland über drei Monate hinaus, Überlegungen zu einem europäischen Lehrlingsstatus, Erweiterung der Richtlinie über reglementierte Berufe, Schaffung eines europäischen Rechtsinstruments zur Freizügigkeit von Bürgern aus Drittstaaten).

Um die mit der europäischen Integration verbundenen Beschäftigungschancen besser nutzen zu können, müssen Arbeitnehmer, die im europäischen Ausland arbeiten wollen, besser als bisher in der Lage sein, ihre beruflichen Befähigungen nachzuweisen. In Deutschland werden deshalb für alle ab 1996 neuen oder modernisierten Ausbildungsordnungen sogenannte „Ausbildungsprofile" erarbeitet, in denen die Ausbildungsdauer, das berufstypische Arbeitsgebiet und die mit der Ausbildung erworbenen beruflichen Fähigkeiten in deutsch, englisch und französisch beschrieben werden. Die Bundesregierung setzt sich gemeinsam mit den deutschen Sozialpartnern und den Ländern auf europäischer Ebene nachhaltig dafür ein, diesen offenen und flexiblen Ansatz zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern gegen bürokratische Regulierung in Europa durchzusetzen.

Neben dem Engagement in der Europäischen Union und der Mitgestaltung einer europäischen Berufsbildungspolitik mißt die Bundesregierung der bilateralen Zusammenarbeit mit vielen Staaten Europas, Asiens, Afrikas, des südpazifischen Raumes sowie Nord- und Südamerikas eine hohe Bedeutung zu. Inhalte, Ziele und Formen dieser gemeinsamen Aktivitäten hängen von den jeweiligen Rahmenbedingungen und Interessen ab. Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit fördert das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung insbesondere Programme und Projekte zur Einführung angepaßter dualer Berufsausbildungssysteme. Bei der Zusammenarbeit mit den Reformstaaten in Mittel- und Osteuropa (TRANSFORM-Programm) stehen Beratung der Partnerländer, bei bilateralen Seminaren der Erfahrungsaustausch über beiderseitig interessierende Probleme in der Berufsbildung im Vordergrund. Darüber hinaus werden international vergleichende Forschungsvorhaben zur Berufsbildung durchgeführt, um den Erkenntnisstand über Reformpolitiken und Veränderungsstrategien in der Berufsbildung zu erweitern. Der Austausch von Lehrlingen, Fachkräften und Berufsbildungswissenschaftlern mit wichtigen Ziel- und Partnerländern rundet das Spektrum der internationalen Aktivitäten ab (vgl. **Teil II, Kapitel 6.2**).

5. Aktivitäten zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes

Im Zusammenhang mit dem Reformprojekt Berufliche Bildung und darüber hinaus hat die Bundesregierung auch 1997 zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung weiter zu verbessern und die Wirtschaft bei ihren Anstrengungen zur Bereitstellung eines ausreichenden Lehrstellenangebotes zu unterstützen.

Der größte Modernisierungsschub seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 wurde 1997 fortgesetzt. Am 1. August 1997 traten 14 neue Ausbildungsberufe in Kraft, darunter vier in der Zukunftsbranche Informations- und Telekommunikationstechnologien (IT), in denen es bisher kaum duale Ausbildungsmöglichkeiten gab. Allein in den vier neuen IT-Berufen wurden 1997 4.195 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelstages sind dabei mehr als 1.000 Betriebe erstmals in eine duale Berufsausbildung eingestiegen. Die neuen Berufe berücksichtigen bereits die im „Reformprojekt Berufliche Bildung" genannten Ziele, den Betrieben größere Freiräume für die jeweils passenden Qualifikationsprofile einzuräumen. Dabei sollen die Prüfungen der betrieblichen Praxis angepaßt werden. Betriebliche Arbeitsaufgaben werden Bestandteil der Prüfung.

Für 35 Ausbildungsberufe gelten ab dem 1. August 1997 überarbeitete Ausbildungsordnungen. Auch dies dient der Verbesserung des Ausbildungsstellenangebots. So wurden allein im neu geordneten Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 4.842 neue Ausbildungsverhältnisse begründet, dies sind knapp 600 oder 13% mehr als im Vorjahr. Insgesamt wurden ab 1996 17 neue Berufe geschaffen sowie 49 Berufe umfassend modernisiert. Die umfassende Modernisierung der Berufe wird auch 1998 fortgesetzt. In elf weiteren neuen Berufen kann ab dem 1. August 1998 ausgebildet werden. Die Jugendlichen können sich dann z.B. zu Automobilkaufleuten, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Mechatronikern oder Mikrotechnologen ausbilden lassen. Mit den neuen Berufen werden vor allem der Bereich der neuen Medien sowie Dienstleistungsfelder mit wachsender Beschäftigung für die duale Berufsausbildung erschlossen. Für 19 bereits bestehende Berufe (darunter Bankkaufmann/Bankkauffrau, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau, Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau, Zahntechniker/Zahntechnikerin) werden am 1. August 1998 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten.

Am 1. März 1997 wurde das Jugendarbeitschutzgesetz novelliert. Durch die Novellierung können erwachsene Lehrlinge – und das sind mehr als 70% aller Lehrlinge – während der Arbeitszeiten nach der Berufsschule wieder in den Ausbildungsbetrieb zurückkehren und dort ihre praktische Ausbildung fortsetzen.

Mit den Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft und der Bundesanstalt für Arbeit wurde im März 1997 die Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!" gestartet. Die Aktion, die auch 1998 fortgesetzt wird, dient der Gewinnung von Lehrstellen, der verstärkten Nutzung betrieblicher Ausbildung als Werbestrategie der Unternehmen sowie der Schaffung eines öffentlichen und unternehmerischen Bewußtseins, das Berufsausbildung als zwingende Zukunftsvorsorge für den Standort Deutschland begreift. Im Rahmen einer umfangreichen Briefaktion warben der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und der Bundesminister für Wirtschaft bei 100.000 kleineren Betrieben, fast 5.000 größeren Unternehmen und Betrieben sowie allen Stadt-

und Kommunalparlamenten in Deutschland intensiv für Ausbildung. Die Großunternehmen kündigten daraufhin an, ihr Lehrstellenangebot 1997 insgesamt um 4,7 % zu steigern. Auch viele kleine Betriebe teilten mit, daß sie zusätzliche Lehrstellen anbieten werden.

Im Rahmen einer konzentrierten Betriebsbesuchsaktion vom 14. April bis 9. Mai 1997 („Maikäferaktion") konnten die Berufsberater der Bundesanstalt für Arbeit 18.500 Ausbildungsstellen gewinnen. An der Aktion beteiligten sich in den neuen Ländern alle Arbeitsämter. 65.900 persönlich angesprochene Betriebe meldeten rund 10.000 Ausbildungsstellen für 1997 sowie fast 900 für 1998. In den alten Ländern schlossen sich diejenigen Arbeitsämter der Aktion an, in deren Bezirk die Lage auf dem Lehrstellenmarkt ebenfalls besonders schwierig war. Bei 17.500 Betriebsbesuchen konnten hier fast 7.000 Stellen für 1997 und bereits 1.500 Stellen für 1998 gewonnen werden. Am „Tag des Ausbildungsplatzes" am 18. Juni 1997 wurden in den alten Ländern 29.500 und in den neuen 16.700 Betriebe besucht. Dabei konnten insgesamt rund 14.000 Ausbildungsplätze (alte Länder: 9.400, neue Länder: 4.600) eingeworben werden, darunter bereits 6.500 (alte Länder: 5.000, neue Länder: 1.500) für das Jahr 1998.

Benachteiligte Jugendliche bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung besonderer Unterstützung. Dies geschieht im Rahmen von § 40 c AFG, ab dem 1. Januar 1998 geregelt in den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III. Im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden wurden 1997 Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung für 22.611 neu eingetretene Personen – davon 11.124 in den alten und 11.487 in den neuen Ländern – unterstützt (1996: 19.270). In Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen befanden sich Ende Dezember 1997 63.571 Auszubildende – davon 53.753 in den alten und 9.818 in den neuen Ländern – (Ende Dezember 1996: 72.110; vgl. **Teil II, Kapitel 3.5.2**).

Mit 200 Mio. DM verdoppelte das Bundesministerium für Wirtschaft im Rahmen der Mittelstandsförderung die Finanzmittel, die im Rahmen des European Recovery-Programms (ERP) zur Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen bereitgestellt werden. Die zunehmende Nachfrage nach den zinsgünstigen und langlaufenden Darlehen für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen zeigt, daß diese Angebote von den Unternehmen auch genutzt wurden. Durch die bereitgestellten Mittel konnten 1997 insgesamt 6.700 zusätzliche Ausbildungsplätze in mittelständischen Unternehmen gefördert werden. Seit Beginn der Förderung im August 1996 wurden damit mehr als 10.000 zusätzliche Lehrstellen mitfinanziert.

Am 16. Mai 1997 wurde zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von rund 15.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen geschlossen.[1]) Der Bund stellte hierfür rund 200 Mio. DM zur Verfügung. Zur Anfinanzierung des neuen Programms setzte der Bund 1997 rund 22 Mio. DM ein. Knapp 180 Mio. DM wurden für die folgenden Jahre vorgesehen. Das Programm zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Es wird nur für zusätzliche Ausbildungsplätze eingesetzt und dient der Vermittlung von noch unvermittelten Bewerbern. Nach Angaben der Länder waren bis zum 30. November 1997 bereits 99,3 % des Stellenkontingents besetzt.

Insgesamt beteiligte sich der Bund bereits an dem fünften Lehrstellenprogramm in den neuen Ländern. In diesen Maßnahmen der Bund-Länder-Programme befanden sich Ende 1997 gut 40.000 Jugendliche. Seit 1993 hat der Bund hierfür rund 1,3 Mrd. DM zur Verfügung gestellt[1]).

Das seit dem 1. Juli 1995 laufende Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler in den neuen Ländern" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie wurde 1997 fortgesetzt. Die 157 Lehrstellenentwickler, Mitarbeiter bei den Kammern der neuen Länder, hatten bereits von Beginn des Programms an bis zum 28. Februar 1997 rund 20.000 Lehrstellenzusagen eingeworben. In der Zeit vom 1. März bis zum 30. August 1997 konnten weitere 11.750 Lehrstellen gewonnen werden. Daneben wurden rund 3.800 Verbünde initiiert oder beraten. Bei den bislang vorgenommenen Nachprüfungen ergab sich eine Realisierungsquote der Ausbildungszusagen zwischen 75 % und 95 %. Auf Grund des bisherigen Erfolges wird das Programm bis 2001 verlängert. Auch die vom Bundesministerium für Wirtschaft geförderten und von den Kammern durchgeführten Programme „Ausbildungsberater" und „Lehrstellenwerber" werden auch 1998 durchgeführt. Damit konnten 1997 durch Überzeugungsarbeit von 125 „Werbern" und „Beratern" über 6.000 zusätzliche Ausbildungsstellen angeboten werden.

Für die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sind die Verbesserung der Ausbildungsreife und die Flexibilisierung der Berufsschulzeiten wichtig. Viele Ausbildungsbetriebe klagen darüber, daß einem nicht unerheblichen Teil der Schulabgänger grundlegende Kenntnisse und Verhaltensweisen fehlen, die für das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung erforderlich sind. Hierzu zählen insbesondere Motivation, Eigeninitiative sowie elementare allgemeinbildende Kenntnisse und Fähigkeiten, z. B. in Deutsch und Mathematik. Die Kultusministerkonferenz hat im Juni einen Bericht zur Verbesserung der Ausbildungsreife verabschiedet, in dem eine Reihe von zusätzlichen Maßnahmen beschrieben wird. Die Regierungschefs von Bund und Ländern beschlossen am 3. Juli 1997, durch flexible Organisationsmodelle des Berufsschulunterrichtes die Anwesenheitszeit der Lehrlinge im Ausbildungsbetrieb zu optimieren. Mit einer betriebsfreundlicheren Organisation des Berufsschulunterrichtes läßt sich die Anwesenheitszeit der Lehrlinge im Ausbildungsbetrieb um 20 bis 30 Tage erhöhen.

Am 9. September 1997 hat die Bundesregierung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes die bevorzugte Berücksichtigung von Unternehmen beschlossen, die ausbilden. Bei der Vergabe von Aufträgen über Warenlieferungen, Dienstleistungen und Bauleistungen unterhalb der EG-Schwellenwerte werden im Rahmen von VOL/A und VOB/A bei gleichwertigen Angeboten diejenigen Unternehmen bevorzugt, die Ausbildungsplätze bereitstellen. An die Länder geht der Appell, sich dieser Bundesregelung anzuschließen.

Die Bundesministerien und ihre Geschäftsbereiche (unmittelbare Bundesverwaltung) steigerten ihre Ausbildungsleistungen in Ausbildungsberufen nach dem BBiG in 1997 um 10,6 %. In der Bundesverwaltung insgesamt (einschließlich mittelbare Bundesverwaltung) wurde eine Steigerung von 6,9 % gegenüber dem Vorjahr erreicht.[2])

---

[1]) „Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997", im Text der Vereinbarung als „Lehrstelleninitiative 1997" bezeichnet

[1]) Ist-Ausgaben bis 1997 sowie veranschlagte Ausgaben für 1998 bis 2000. Im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur Förderung von Kleinunternehmen in den neuen Ländern und im Ostteil Berlins (1991 bis 1993) stellte die Bundesregierung weitere 148 Mio. DM zur Verfügung. Die Gesamtausgaben des Bundes zur Förderung der Lehrlingsausbildung in den neuen Ländern seit 1991 beziffern sich damit auf rund 1,45 Mrd. DM.

[2]) In 1998 soll – nach derzeitigem Planungsstand – die Zahl der Einstellungen bei der unmittelbaren Bundesverwaltung um 4,3 %, bei der Bundesverwaltung insgesamt um 3,4 % gegenüber den Einstellungen 1997 erhöht werden.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung betrug 1997 bei einer Bandbreite von 270 DM im Berliner Herrenschneidergewerbe bis 1.871 DM im westdeutschen Gerüstbaugewerbe 1.029 DM pro Monat (alte Länder 1.055 DM; neue Länder 936 DM). Zum ersten Mal seit 1976 gab es damit insgesamt gesehen keinen Vergütungsanstieg. Bewirkt wurde dies vor allem durch die Senkung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes um knapp 10% in den alten und rund 11% in den neuen Ländern. In den meisten anderen Berufen gab es dagegen leichte Steigerungen.

Insbesondere in Tarifbereichen mit hohen Ausbildungsvergütungen müssen die Tarifpartner ihre Möglichkeiten noch aktiver und breiter nutzen, um maßvolle Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen mit verbindlichen Vereinbarungen zur Erhöhung der Lehrstellenzahlen zu verknüpfen. Inzwischen liegen eine Reihe von Beispielen vor, die zeigen, was machbar ist. So können z. B. die Großhandelsbetriebe in Thüringen die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungssätze in demselben relativen Maß absenken, wie sie die Zahl ihrer Lehrverträge gesteigert haben. In den Tarifverträgen sollte weiterhin dem Erhalt und Ausbau der Ausbildungskapazitäten eine klare Priorität gegenüber höheren Ausbildungsvergütungen und Regelungen zur Übernahme nach Abschluß der Lehre eingeräumt werden.

In den meisten Ländern wurden 1997 „Bündnisse für Ausbildung“ und „Ausbildungskonsense“ beschlossen, bei denen die Landesregierungen, Wirtschaftsverbände, Kammern, Gewerkschaften und Arbeitsverwaltung gemeinsam regionale Maßnahmen zur Förderung des betrieblichen Lehrstellenangebotes und der Versorgung der Lehrstellenbewerber verabredeten. Die Maßnahmen reichen von einer betriebsfreundlicheren Organisation des Berufsschulunterrichts über Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsreife bis hin zu konkreten, gemeinsam verantworteten Schritten zur Versorgung unvermittelter Lehrstellenbewerber.

Von den Landesregierungen der alten Länder wurden zur Förderung des betrieblichen Lehrstellenangebots (rund 12.000 Plätze) etwa 105 Mio. DM eingesetzt. Die Maßnahmen sind in den alten Ländern sowohl in der Ausgestaltung als auch im Kostenvolumen sehr unterschiedlich. Sie reichen von Mobilitätshilfen bis zu außerbetrieblicher Ausbildung von Benachteiligten (vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang).

Die Länderförderung in den neuen Ländern (mit Unterstützung der Europäischen Union) ist im wesentlichen auf Einmal-Zahlungen an die Betriebe ausgerichtet. Im Ausbildungsjahr 1997/98 werden insgesamt rund 80.000 Ausbildungsplätze im Haushaltsjahr 1997 mit rund 333,5 Mio. DM gefördert. Die Programme zielten in erster Linie auf die Förderung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen, die über den betrieblichen Eigenbedarf bzw. über einen Durchschnitt von Ausbildungsverhältnissen der letzten Jahre hinausgehen, sowie von Ausbildungsplätzen der Betriebe, die erstmalig ausbilden (u. a. bei Existenzgründern). Alle neuen Länder förderten darüber hinaus Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden oder -kooperationen und sog. Konkurslehrlinge. Besondere Förderkonditionen erhielten Betriebe, die Jugendliche einstellen, die besondere Vermittlungsprobleme haben.

Darüber hinaus schufen die neuen Länder und Berlin mehr als 10.000 Programmplätze, mit denen das „Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997“ aus Landesmitteln aufgestockt und/oder weitere Zusatzprogramme aufgelegt wurden. Im Rahmen dieser ergänzenden Maßnahmen wurden in erster Linie betriebsnahe und schulische (Schule/Praktika/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze angeboten.

Alle Beteiligten sind sich einig, daß diese Art der öffentlichen Förderung so nicht weiter fortgesetzt werden darf. In den vergangenen Jahren wurde der Anteil der geförderten Ausbildungsverhältnisse an den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen im Ergebnis dennoch kontinuierlich ausgeweitet. Eine nachhaltige Rückführung des Anteils subventionierter betrieblicher Ausbildung in den neuen Ländern ist dringend geboten.

6. Ausbildungsstellensituation 1997 im einzelnen

1997 sind in Deutschland 587.489 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. Damit wurde das Vorjahresergebnis von 574.327 neuen Ausbildungsverhältnissen um 2,3% oder 13.162 Neuverträge überschritten.

Nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit stieg die Anzahl der zum 30. September 1997 noch nicht vermittelten Bewerber[1]) gegenüber 1996 um 8.963 auf 47.421 an, während die Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze zum gleichen Zeitpunkt um 9.083 auf 25.864 Stellen zurückging. Die Berufsberatungsstatistik erfaßt allerdings die Ausbildungsangebote, die auch noch nach dem 30. September aus Sonderprogrammen für unvermittelte Jugendliche vorgesehen sind, in ihrer Abschlußstatistik für das Berichtsjahr 1996/97 nur zum Teil und gibt somit kein vollständiges Bild über den Umfang an Ausbildungsangeboten, das unvermittelten Bewerbern über die noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze hinaus zur Verfügung steht.

Zum 30. September 1997 gab es insgesamt rund 11.500 noch einsetzbare Ausbildungsplätze aus dem „Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997“ sowie aus den ergänzenden Sonderprogrammen der neuen Länder und Berlin. In den alten Ländern waren für bis zu rund 10.000 am 30. September noch unvermittelte Jugendliche Ausbildungsangebote im Rahmen von Ausbildungskonsensen und Ausbildungsbündnissen vorgesehen bzw. garantiert.

In der gesetzlichen Definition[2]) betrug am 30. September 1997 das Angebot 613.353 Ausbildungsplätze, die Zahl der Nachfrager 634.910. Die gesetzlich definierte Angebots-Nachfrage-Relation nahm damit erneut ab, und zwar von 99 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfrager im Jahr 1996 auf 97 Plätze (vgl. **Übersicht 2**). Unter Berücksichtigung der noch verfügbaren Plätze des „Aktionsprogramms Lehrstellen Ost 1997“, der eingeplanten Sonderprogramme der Länder und der garantierten Ausbildungsmöglichkeiten für Unversorgte im Rahmen von Ausbildungsbündnissen und -konsensen war die Ausbildungsbilanz 1997 dennoch rechnerisch bundesweit in etwa ausgeglichen, wenn auch bei zunehmenden regionalen und berufsstrukturellen Ungleichgewichten von Angebot und Nachfrage sowie einem steigenden Anteil von Ausbildungen mit

---

[1]) Die Zahl der am 30. September 1997 noch nicht vermittelten Bewerber wurde bis Ende 1997 um 23.594 (Vorjahr: 21.114) oder um 50% verringert. Am 31. Dezember 1997 waren in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit in Deutschland noch 23.827 Bewerber als unvermittelt gemeldet, darunter 17.188 aus den alten Ländern und 6.639 aus den neuen Ländern.

[2]) Nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz soll der Berufsbildungsbericht die am 30. September des vergangenen Jahres in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die in den vorangegangenen zwölf Monaten abgeschlossen worden sind, sowie die Zahl der am 30. September des vergangenen Jahres nicht besetzten, der Bundesanstalt für Arbeit angebotenen Ausbildungsplätze und die Zahl der zu diesem Zeitpunkt bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen angeben.

Übersicht 2: Angebot und Nachfrage; in den alten Ländern 1977 bis 1997, in den neuen Ländern 1992 bis 1997

Jahr	Bilanz von Angebot und Nachfrage im dualen System (ab 1992 einschließlich der neuen Länder[1])									
	Neue Ausbildungsverträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent		
								Verträge	Angebot	Nachfrage
1977	558.400	25.500	27.000	583.900	585.400	99,7	–1.500			
1978	601.700	22.300	23.800	624.000	625.500	99,8	–1.500	7,8	6,9	6,9
1979	640.300	36.900	19.700	677.200	660.000	102,6	17.200	6,4	8,5	5,5
1980	650.000	44.600	17.300	694.600	667.300	104,1	27.300	1,5	2,6	1,1
1981	605.636	37.348	22.140	642.984	627.776	102,4	15.208	–6,8	–7,4	–5,9
1982	630.990	19.995	34.180	650.985	665.170	97,9	–14.185	4,2	1,2	6,0
1983	676.734	19.641	47.408	696.375	724.142	96,2	–27.767	7,2	7,0	8,9
1984	705.652	21.134	58.426	726.786	764.078	95,1	–37.292	4,3	4,4	5,5
1985	697.089	22.021	58.905	719.110	755.994	95,1	–36.884	–1,2	–1,1	–1,1
1986	684.710	31.170	46.270	715.880	730.980	97,9	–15.100	–1,8	–0,4	–3,3
1987	645.746	44.541	33.880	690.287	679.626	101,6	10.661	–5,7	–3,6	–7,0
1988	604.002	61.962	24.791	665.964	628.793	105,9	37.171	–6,5	–3,5	–7,5
1989	583.736	84.913	18.278	668.649	602.014	111,1	66.635	–3,4	0,4	–4,3
1990	545.562	113.873	13.969	659.435	559.531	117,9	99.904	–6,5	–1,4	–7,1
1991	539.466	128.534	11.205	668.000	550.671	121,3	117.329	–1,1	1,3	–1,6
Insgesamt										
1992	**595.215**	**126.610**	**12.975**	**721.825**	**608.190**	**118,7**	**113.635**			
1993	**570.120**	**85.737**	**17.759**	**655.857**	**587.879**	**111,6**	**67.978**	**–4,2**	**–9,1**	**–3,3**
1994	**568.082**	**54.152**	**18.970**	**622.234**	**587.052**	**106,0**	**35.182**	**–0,4**	**–5,1**	**–0,1**
1995	**572.774**	**44.214**	**24.962**	**616.988**	**597.736**	**103,2**	**19.252**	**0,8**	**–0,8**	**1,8**
1996	**574.327**	**34.947**	**38.458**	**609.274**	**612.785**	**99,4**	**–3.511**	**0,3**	**–1,2**	**2,5**
1997	**587.489**	**25.864**	**47.421**	**613.353**	**634.910**	**96,6**	**–21.557**	**2,3**	**0,7**	**3,6**
Alte Länder										
1992	**499.985**	**123.378**	**11.756**	**623.363**	**511.741**	**121,8**	**111.622**	**–7,3**	**–6,7**	**–7,1**
1993	**471.169**	**83.655**	**14.841**	**554.824**	**486.010**	**114,2**	**68.814**	**–5,8**	**–11,0**	**–5,0**
1994	**450.210**	**52.767**	**17.456**	**502.977**	**467.666**	**107,6**	**35.311**	**–4,4**	**–9,3**	**–3,8**
1995	**450.128**	**43.231**	**19.396**	**493.359**	**469.524**	**105,1**	**23.835**	**0,0**	**–1,9**	**0,4**
1996	**449.299**	**33.866**	**24.637**	**483.165**	**473.936**	**101,9**	**9.229**	**–0,2**	**–2,1**	**0,9**
1997	**461.800**	**25.217**	**32.190**	**487.017**	**493.990**	**98,6**	**–6.973**	**2,8**	**0,8**	**4,2**
Neue Länder										
1992	**95.230**	**3.232**	**1.219**	**98.462**	**96.449**	**102,1**	**2.013**			
1993	**98.951**	**2.082**	**2.918**	**101.033**	**101.869**	**99,2**	**–836**	**3,9**	**2,6**	**5,6**
1994	**117.872**	**1.385**	**1.514**	**119.257**	**119.386**	**99,9**	**–129**	**19,1**	**18,0**	**17,2**
1995	**122.646**	**983**	**5.566**	**123.629**	**128.212**	**96,4**	**–4.583**	**4,1**	**3,7**	**7,4**
1996	**125.028**	**1.081**	**13.821**	**126.109**	**138.849**	**90,8**	**–12.740**	**1,9**	**2,0**	**8,3**
1997	**125.689**	**647**	**15.231**	**126.336**	**140.920**	**89,7**	**–14.584**	**0,5**	**0,2**	**1,5**

[1]) 1991 lagen keine verläßlichen Daten für die neuen Länder vor. Wegen unterschiedlicher Zeitpunkte bei der Durchführung der vom Bund mitfinanzierten Sonderprogramme sind die Daten für die neuen Länder nur eingeschränkt vergleichbar.

Quellen: Berufsbildungsberichte bis 1997; Erhebung zum 30. September 1997; Berufsberatungsstatistik September 1997

Start nach dem 30. September[1]). Der Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland ist zudem nach wie vor von deutlichen Unterschieden zwischen den alten und den neuen Ländern geprägt.

6.1 Situation in den neuen Ländern

Ausbildungsplatzbilanz

Der Berufsbildungsbericht 1997 ging in seiner Nachfragevorausschätzung davon aus, daß 1997 rund 155.000 Jugendliche aus den neuen Ländern einen Ausbildungsplatz nachfragen werden, darunter 15.000 Ost-West-Pendler. Mit rund 125.700 neuen Ausbildungsverträgen in den neuen Ländern, rund 17.400 Jugendlichen, die eine Ausbildung in den alten Ländern einschließlich Berlin (West) aufgenommen haben und rund 15.200 noch nicht vermittelten Bewerbern lag die tatsächliche Ausbildungsnachfrage aus den neuen Ländern bei rund 158.300 und damit etwas höher als geschätzt. Die Nachfrage in den neuen Ländern (ohne Pendler) entsprach der Vorausschätzung.

Den 15.200 zum 30. September 1997 noch nicht vermittelten Bewerbern standen in der Berufsberatungsstatistik gut 600 noch offene betriebliche Ausbildungsstellen gegenüber. Nach Angaben der Länder waren darüber hinaus bis zum 30. September 1997 3.600 Plätze des „Aktionsprogramms Lehrstellen Ost 1997“ noch nicht besetzt. Weiterhin sahen die neuen Länder und Berlin zu diesem Zeitpunkt rund 10.800 Ausbildungsangebote aus eigenen Sonderprogrammen vor, um die zum 30. September unvermittelten Bewerber nachträglich zu versorgen. Ein Teil dieser Angebote war in der Berufsberatungsstatistik bereits berücksichtigt.[2]) Insgesamt dürften in den neuen Ländern nach dem 30. September 1997 noch rund 11.500 Ausbildungsangebote aus dem „Aktionsprogramm Lehrstellen Ost“ sowie aus Sonderprogrammen der Länder zur Verfügung gestanden haben.

Neue Ausbildungsverträge

Bei der Zahl der neuen Ausbildungsverträge zum 30. September 1997 wurde das Vorjahresergebnis geringfügig um 0,5 % (661) übertroffen (vgl. **Übersicht 3**).

Den absolut stärksten Zuwachs (+2.700) verzeichnete wie im Vorjahr der Ausbildungsbereich Industrie- und Handel. Die größten relativen Steigerungen gab es in der Landwirtschaft (+14,4 %) und im öffentlichen Dienst (+10,7 %). Im Handwerk wurden 2.800 Verträge weniger (– 5,5 %) abgeschlossen. Entscheidende Ursache war die schlechte Konjunktur im Baugewerbe. Allein in der Stufenausbildung im Baugewerbe (ohne Bauindustrie, die dem IHK-Bereich zugeordnet ist) ging die Zahl der neuen Verträge um 1.700 zurück[1]). Im Ausbildungsbereich der Freien Berufe wurden 1997 in etwa so viele Verträge abgeschlossen wie 1996. Im Vergleich zu den alten Ländern und dem Westen Berlins (rund 10%) ist der Anteil der Neuabschlüsse, die aus diesem Ausbildungsbereich stammt, mit 5 % weiterhin deutlich niedriger.[2])

Die Entwicklung bei den neuen Ausbildungsverträgen verlief in den fünf neuen Ländern und dem Osten Berlins nicht einheitlich. Zuwächse in Mecklenburg-Vorpommern (+0,3%), in Thüringen (+5,5%) und insbesondere in Sachsen-Anhalt (+18,2%) stehen Rückgänge in Sachsen (–3,3%), Brandenburg (–9,2%) und im Osten Berlins (–12,9%) gegenüber. Die Unterschiede sind jedoch zu größeren Teilen statistische Folge unterschiedlicher Umsetzungszeitpunkte der Sonderprogramme.

Um die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern zu ermitteln, wurden in den vergangenen Jahren hilfsweise die in der Verbleibstatistik der Berufsberatung ausgewiesenen Einmündungen in Programmplätze bzw. in die außerbetriebliche Ausbildung nach § 40c (2) AFG von der Zahl der neuen Ausbildungsverträge abgezogen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung bei den Kammern erfragt[3]). Das Ergebnis stellte eine Annäherung an die Zahl der Ausbildungsverträge dar, die – außerhalb der Sonderprogramme und der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Ausbildung – von Betrieben abgeschlossen wurden[4]). Eine solche Berechnung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge ist für 1997 nicht möglich.[5]) Es ist jedoch davon auszugehen, daß 1997 der Umfang der nicht aus Sonderprogrammen oder nach dem AFG geförderten, betrieblichen Ausbildungsverträge nicht gewachsen ist, sondern zumindest stagnierte oder eher – um bis zu 4.000 – zurückging. Demnach dürften 1997 in den neuen Ländern rund 100.000 betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen worden sein (vgl. **Teil II, Kapitel 1.1.1**).

6.2 Situation in den alten Ländern

In den alten Ländern ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge 1997 erstmals seit 1984 wieder gewachsen. Mit 461.800 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 2,8 % bzw. 12.501 zusätzlichen Verträgen deutlich übertroffen.

---

[1]) Eine axakte Saldierung von Angebot und Nachfrage zum 30. September 1997 unter Berücksichtigung des Aktionsprogramms Lehrstellen Ost, der Zusatzprogramme der Länder sowie der aus Ausbildungskonsensen garantierten Ausbildungsmöglichkeiten ist nicht möglich (zu den Gründen siehe ausführlich Teil II, Kapitel 1.1.1).

[2]) In der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September war ein Teil der Jugendlichen, denen für die Zeit nach dem 30. September bereits ein Ausbildungsplatz in Sonderprogrammen zugesagt wurde, nicht mehr als unvermittelt erfaßt, da Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter für diese Jugendlichen nicht mehr erforderlich waren. Zur Einschätzung der Versorgungslage in den neuen Ländern zum 30. September müssen deshalb die nach Angaben der neuen Länder am 30. September noch nicht genutzten Programmplätze rechneisch um denselben Anteil reduziert werden. Dabei bleiben Einmündungen in schulische Ausbildungsgänge (außerhalb von BBiG-Berufen) im Rahmen von Sonderprogrammen nicht berücksichtigt, da sie in der Statistik der Bundesanstalt nicht gesondert ausgewiesen werden.

[1]) Die Zahl der Neuabschlüsse im Bereich der Stufenausbildung der Bauwirtschaft (IHK) nahm um 1.200 ab.

[2]) Bei den in den verschiedenen Ausbildungsbereichen erfaßten Neuverträgen ist allerdings zu beachten, daß die Meldebereiche der Kammern und anderen zuständigen Stellen nicht vollständig den Wirtschaftsbereichen entsprechen. So werden in den Praxen der Freien Berufe z.B. auch Bürokaufleute und Technische Zeichner ausgebildet, deren Ausbildungsverträge bei den Industrie- und Handelskammern registriert werden. Auch im öffentlichen Dienst wird eine nicht unerhebliche Zahl der Ausbildungsverträge für Kammerberufe abgeschlossen, die statistisch bei den jeweiligen Kammern (Industrie- und Handels- oder Handwerkskammer) registriert werden.

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 2, Seite 4 sowie Übersicht 5, Seite 26

[4]) Um eine bloße Annäherung handelte es sich deshalb, weil die Berufsberatung den Zeitpunkt ihrer Vermittlung weder am Beginn der Ausbildung festmacht, der im Ausbildungsvertrag vereinbart wird, noch am Zeitpunkt, zu dem dieser Vertrag bei den Kammern eingetragen wird. Entscheidendes Kriterium ist vielmehr der Zeitpunkt, ab dem für die Berufsberatung der Vermittlungserfolg feststeht. Dieser kann auch vor dem offiziellen Vertragsbeginn bzw. dem Zeitpunkt des Eintrags bei der Kammer liegen. Somit ist die Zahl der von den Berufsberatungsstellen ausgewiesenen Vermittlungen in die Sonderprogramme bis zum 30. September nur zum Teil mit der Zahl der Verträge identisch, die aus den Sonderprogrammen stammen und bis zum selben Zeitpunkt bei den Kammern eingetragen wurden.

[5]) Zu den näheren Gründen siehe Teil II, Kapitel 1.1.1

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und in Berlin (Ost) 1995 bis 1997

Zuständige Stelle	1995 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1996 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	56.207	1,2	60.482	7,6	63.187	4,5
Handwerk	51.824	8,8	50.100	–3,3	47.346	–5,5
Öffentlicher Dienst[1])	2.778	–12,5	3.252	17,1	3.600	10,7
Landwirtschaft	3.296	35,5	3.591	9,0	4.109	14,4
Freie Berufe[2])	6.932	5,0	6.400	–7,7	6.379	–0,3
Hauswirtschaft	1.599	16,8	1.202	–24,8	1.060	–11,8
Seeschiffahrt	10	25,0	1	–90,0	8	700,0
Insgesamt	**122.646**	**4,1**	**125.028**	**1,9**	**125.689**	**0,5**
Nachrichtlich:						
Ost-West-Mobilität[3])	13.300		13.450		14.400	
Mobilität in Berlin[4])	3.500		3.000		3.000	
Verträge insgesamt	**139.446**	**3,2**	**141.478**	**1,5**	**143.089**	**1,1**

[1]) Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind; Veränderung 1995 gegenüber dem Vorjahr ohne Ausbildungsverträge bei Bahn und Post

[2]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

[3]) Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben

[4]) Schätzung der Pendlerströme von Lehrlingen aus Berlin (Ost), die eine Ausbildung in Berlin (West) begonnen haben

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen

Der Berufsbildungsbericht 1997 ging in seiner Nachfrageschätzung davon aus, daß 1996 bis zu 474.000 Jugendliche aus den alten Ländern einen Ausbildungsplatz nachfragen, ferner auf Grund der Ost-West-Mobilität zusätzlich 15.000 Jugendliche aus den neuen Ländern. Mit 476.600 Nachfragern aus den alten Ländern, 14.400 Einpendlern und Zuzüglern aus den neuen[1]) sowie 3.000 geschätzten Binnenpendlern innerhalb des Landes Berlin lag die tatsächliche Gesamtnachfrage (494.000) leicht darüber.

In den beiden groflen Ausbildungsbereichen – Industrie und Handel sowie Handwerk – verlief die Entwicklung unterschiedlich. Einem starken absoluten und relativen Zuwachs im Bereich von Industrie und Handel (+15.500 Verträge bzw. +7,4%) steht ein leichter Rückgang von 0,5% oder rund 800 Neuverträgen in den Handwerksberufen gegenüber. Wäre die Konjunktur im Baugewerbe günstiger gewesen, hätte es allerdings auch im Handwerk 1997 einen leichten Anstieg bei den neuen Ausbildungsverträgen gegeben (vgl. **Übersicht 4**).

Wie im Vorjahr deutlich zurückgegangen sind im Saldo die neu abgeschlossenen Lehrverträge in den Freien Berufen (–3.000 Verträge bzw. –6,1%). Allein für die Ausbildung zum Beruf Arzthelfer/Arzthelferin wurden rund 1.900 Verträge weniger (–12%) abgeschlossen. Eine prozentual hohe Steigerung weist die Landwirtschaft mit 6,4% auf. Die Zahl der Neuabschlüsse in den Berufen des Ausbildungsbereiches des öffentlichen Dienstes wuchs auch 1997, wenn auch mit 2,1% nicht mehr so stark wie im Jahr zuvor.

Ausbildungsplatzbilanz

Das Vermittlungsjahr 1996/97 ist in den alten Ländern mit insgesamt 25.200 noch offenen Stellen und rund 32.200 noch nicht vermittelten Bewerbern zum 30. September 1997 von der Bundesanstalt für Arbeit statistisch abgeschlossen worden. Damit fiel erstmals seit 1986 der rechnerische Saldo (–7.000) zuungunsten der Nachfrager aus. Die Angebots-Nachfrage-Relation ging von durchschnittlich 105 Stellen je 100 Nachfrager im Jahre 1995 über 102 im Jahre 1996 auf 99 im Jahr 1997 zurück (vgl. **Übersicht 2**). Unter Berücksichtigung der bis zu rund 10.000 Ausbildungsangebote, die im Rahmen von Ausbildungskonsensen und Ausbildungsbündnissen am 30. September für noch unvermittelte Jugendliche vorgesehen bzw. garantiert waren, war die Ausbildungsstellenbilanz jedoch auch im Jahr 1997 ausgeglichen, wenn auch mit deutlichen regionalen Unterschieden. In 78 Arbeitsamtsbezirken (im Vorjahr 41) von 144 der alten Länder gab es am 30. September 1997 statistisch mehr noch nicht vermittelte Bewerber als noch unbesetzte Plätze (vgl. **Tabelle 1/4** im Anhang).

[1]) Ergebnisse einer Zusatzerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung, die im November 1997 in Berufsschulen der alten Länder durchgeführt wurde. Vgl. auch Teil II, Kapitel 1.1.4

Übersicht 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern und Berlin (West) 1995 bis 1997

Zuständige Stelle	1995 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1996 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	206.580	1,8	207.557	0,5	223.007	7,4
Handwerk	167.804	0,2	165.048	–1,6	164.225	–0,5
Öffentlicher Dienst[1])	11.402	–7,4	12.649	10,9	12.920	2,1
Landwirtschaft	9.658	–1,8	10.711	10,9	11.395	6,4
Freie Berufe[1])	51.324	–2,2	49.743	–3,1	46.696	–6,1
Hauswirtschaft	3.229	2,0	3.443	6,6	3.417	–0,8
Seeschiffahrt	131	5,6	148	13,0	140	–5,4
Insgesamt	**450.128**	**0,0**	**449.299**	**–0,2**	**461.800**	**2,8**

[1]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind. Veränderung 1995 gegenüber dem Vorjahr ohne Ausbildungsverträge bei Bahn und Post.

7. Beteiligung junger Frauen an der dualen Berufsausbildung

Von den knapp 970.000 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die 1996 (nach Geschlecht differenzierte Angaben liegen für 1997 noch nicht vor) in Deutschland eine Berufsausbildung oder ein Studium begonnen haben, waren 48% Frauen[1]).

Für die Aufnahme eines Studiums entschieden sich rund 269.000 junge Menschen (Frauenanteil knapp 48%). Insgesamt gut 700.000 haben eine Berufsausbildung im dualen System oder an beruflichen Schulen begonnen (Frauenanteil 48%). Eine schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen sowie Schulen des Gesundheitswesens begannen rund 121.000 junge Leute (Frauenanteil rund 77%).

Von den rund 579.000 Ausbildungsbeginnern im dualen System sind etwa 42% junge Frauen. Allerdings stellt sich das Bild je nach Berufsbereichen und -gruppen dort sehr unterschiedlich dar. Bei den Fertigungsberufen – deren Anteil an der dualen Berufsausbildung und an der Beschäftigung sinkt[2]) – sind nur knapp 10% der Ausbildungsbeginner junge Frauen. Sie sind dort in allen Berufsgruppen – mit Ausnahme der Berufe in der Textilherstellung – erheblich unterpräsentiert.

[1]) Zahlenangaben zur schulischen Berufsausbildung vgl. Teil II, Kapitel 2.3.2; Zahlenangaben zur Ausbildung im dualen System auf der Grundlage der Statistik des Statistischen Bundesamtes über Auszubildende mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen am 31. Dezember 1996; Zahlenangaben zu den Studienanfängern siehe Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Grund- und Strukturdaten 1997/98. Hinzu kommen noch die jungen Leute, die im öffentlichen Dienst eine Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis für den einfachen und mittleren Dienst beginnen. Hierzu liegen genaue Zahlenangaben nicht vor. Ausbildungsbeginner für den gehoben Dienst, die Verwaltungsfachhochschulen besuchen, sind in der Zahl der Studienanfänger enthalten. Der Frauenanteil liegt dort bei 45%. Personen, die im öffentlichen Dienst eine Ausbildung in Berufen nach BBiG oder HwO oder in Pflegeberufen begonnen haben, sind in den Zahlen zur dualen Ausbildung bzw. zur Ausbildung in beruflichen Schulen enthalten. Insgesamt waren 1996 zwei von fünf Ausbildungsplätzen im öffentlichen Dienst mit Frauen besetzt (vgl. Teil II, Kapitel 2.5).

[2]) 1996 begannen rund 47% aller Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag eine Ausbildung in Fertigungsberufen (gewerblich-technische Berufe) in Industrie und Handwerk, 48% begannen eine Ausbildung in Dienstleistungsberufen, rund 3% im Berufsbereich „Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe“, rund 2% im Berufsbereich „Technische Berufe“.

In den Dienstleistungsberufen – deren Anteil an der dualen Berufsausbildung und an der Beschäftigung steigt – sind dagegen über 70% der Ausbildungsbeginner junge Frauen. Die höhere Beteiligung junger Frauen findet sich dort – mit Ausnahme weniger kleiner Berufsgruppen – in nahezu allen Bereichen. Das gilt in besonderen Maße für Berufsgruppen, in denen für Berufe mit traditionell hohem Anteil weiblicher Beschäftigter ausgebildet wird. Dazu gehören z. B. die Berufsgruppen Büroberufe, kaufmännische Angestellte, Verkaufspersonal, Warenkaufleute, Körperpflege- und Gesundheitsdienstberufe, Hotel- und Gaststättenberufe. Höhere Anteile von Frauen un-ter den Ausbildungsbeginnern finden sich aber z. B. auch in den Berufsgruppen Groß- und Einzelhandelskaufleute (rund 53%), Bank-, Bausparkassen- und Versicherungskaufleute (rund 51%), Berufe in der Unternehmensberatung und -prüfung (rund 74%).

Auch im Berufsbereich „Technische Berufe“ überwiegen unter den Ausbildungsbeginnern in zwei der drei Berufsgruppen die jungen Frauen (technische Sonderfachkräfte: rund 58%; technische Zeichner/technische Zeichnerinnen rund 55% weibliche Ausbildungsbeginner).

Die erheblich differierenden Beteiligungsquoten von Frauen in der schulischen Berufsausbildung und in den Dienstleistungsberufen des dualen Systems einerseits sowie den Fertigungsberufen des dualen Systems andererseits dürften zum überwiegenden Teil auf das nach wie vor von traditionellen Vorstellungen über „frauentypische“ und „frauenuntypische“ Berufe geprägte Berufswahlverhalten junger Frauen zurückzuführen sein.[1]) Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen sind in diesem Zusammenhang weiterhin von besonderer Bedeutung (vgl. **Teil II, Kapitel 2.3.1**).

[1]) So erklärt sich der hohe Frauenanteil in vollzeitschulischer Berufsausbildung vor allem aus der Struktur dieser Angebote (vgl. Teil II, Kapitel 2.3.2 und 2.4). An den Berufsfachschulen und den Schulen des Gesundheitswesens werden ganz überwiegend Ausbildungen in bevorzugt von Frauen gewählten Dienstleistungsberufen angeboten, für die vergleichbare Ausbildungsberufe im dualen System nicht existieren bzw. bisher nicht existierten (vor allem Gesundheits-/Pflegeberufe, kaufmännische Assistenten, Datentechnik-/Informatikassistenten, gestaltungstechnische Assistenten). Soweit an Berufsfachschulen vollzeitschulische Ausbildungen angeboten werden, die zu einem Abschluß nach BBiG/HwO führen, handelt es sich dabei gleichfalls überwiegend um Berufsgruppen des Dienstleistungsbereichs, in denen auch in der dualen Berufsausbildung der Anteil der Frauen sehr hoch ist (z. B. Waren- und andere Dienstleistungskaufleute, Büroberufe, Gästebetreuer).

Anderseits muß die starke Orientierung junger Frauen auf Dienstleistungsberufe mit Blick auf die Entwicklungen von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen auch positiv bewertet werden. Entscheidend ist, daß die gewählte Berufsausbildung in sichere Beschäftigung führt und jungen Frauen die gleichen Weiterbildungsoptionen und berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnet wie jungen Männern.

Insoweit bieten die neuen Ausbildungsberufe, die wachsende Beschäftigungsfelder im Dienstleistungsbereich sowie im Bereich neuer Technologien und Medien für die Berufsausbildung erschließen, auch neue attraktive Ausbildungschancen für junge Frauen im dualen System (vgl. **Teil II, Kapitel 3.1** sowie **Kapitel 4.3.2**).

8. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 1998

Nach der gesetzlichen Definition nach §3 Abs. 2 BerBiFG errechnet sich die Nachfrage aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber. Das Gesamtangebot ergibt sich aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Diese Begriffsbestimmungen orientieren sich am Maßstab einer einfachen und aktuellen statistischen Nachprüfbarkeit und der Begrenzung des Erfassungsaufwandes. Es gibt Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfaßt werden und statistisch nicht nachweisbar sind. Dies ist bei der Bewertung der nachstehenden Ergebnisse zu berücksichtigen.

Grundlagen der Nachfragevorausschätzung bilden die aktuellen Schulabsolventenschätzung des Statistischen Bundesamtes, die KMK-Absolventenprognose vom August 1997 sowie die jährlich im Frühjahr durchgeführte Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den Übergangswünschen der Schulabgänger im zu Ende gegangenen Vermittlungsjahr (siehe **Teil II, Kapitel 1.3.1**). Nach den Untersuchungsergebnissen des Bundesinstituts für Berufsbildung war 1997 das Interesse an einer dualen Berufsausbildung unverändert hoch, gegenüber dem Vorjahr eher noch gestiegen. Für die Nachfragevorausschätzung für das Jahr 1998 wird somit davon ausgegangen, daß das Interesse der Schulabgänger an einer Lehre zumindest auf dem Vorjahresniveau liegt und damit erneut knapp 70% eines Altersjahrganges in ganz Deutschland eine duale Berufsausbildung beginnen wollen. Deshalb wird für 1998 im gesamten Bundesgebiet eine Nachfrage von rund 645.000 Ausbildungsplätzen erwartet (vgl. dazu **Teil II, Kapitel 1.4**).

Jede Vorausschätzung ist naturgemäß mit Unsicherheiten behaftet. Dazu zählen kurzfristige Veränderungen im Nachfrageverhalten, aber auch die Auswirkungen von Änderungen im Ausbildungsangebot der Betriebe auf das Bildungswahlverhalten von Jugendlichen. Allein ein Schätzfehler von (±1 % bedeutet eine Abweichung von rund (±6.500 Nachfragern. Dies ist bei der Bewertung der für das Bundesgebiet genannten Zahl sowie der nachfolgenden, gesonderten Schätzungen für die neuen und alten Länder zu berücksichtigen.

Für die neuen Länder und Berlin (Ost) wird für 1998 mit 158.000 Nachfragern nach Lehrstellen gerechnet. Bei einer gleichbleibenden Zahl von Ost-West-Pendlern und Berliner Binnenpendlern (insgesamt rund 17.000)[1]) dürfte die in den neuen Ländern wirksame Nachfrage mit rund 141.000 nahezu gleich bleiben.

Für die alten Länder werden für 1998 rund 487.000 Lehrstellennachfrager erwartet. Einschließlich der Pendlernachfrage aus den neuen Ländern und der Berliner Binnenpendler dürfte die Gesamtzahl der Nachfrager in den alten Ländern bei 504.000 liegen.

In den Folgejahren wird in den alten Ländern bei weiterhin konstanten Übergangsquoten in die duale Berufsausbildung die Nachfrage nach Lehrstellen mit kleinen Steigerungsraten bis zum Jahr 2007 weiter wachsen. In den neuen Ländern wird die Nachfrage voraussichtlich auf dem jetzt erreichten Niveau bis 2002 stagnieren und danach auf Grund der demografischen Entwicklung spürbar zurückgehen. Die beiden voneinander abweichenden Entwicklungen in den neuen und alten Ländern ergeben im Hinblick auf das gesamte Bundesgebiet eine steigende Nachfrage bis 2005.

[1]) Die Einbeziehung von „Pendlern" dient statistischen Zwecken. Tatsächlich sind 70 % der „Pendler" zwischen alten und neuen Ländern Nahpendler, die ihren Wohnsitz beibehalten. In Berlin ist die statistische „Pendler"-Kategorie besonders wenig realitätsbezogen.

Beschluß des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 1998 vom 29. April 1998

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu fest:

1. Im Jahr 1997 wurde auf dem Lehrstellenmarkt eine Trendwende erreicht. Erstmals seit 1984 gab es auch in den alten Ländern einen Zuwachs bei den Lehrverträgen. In ganz Deutschland wurden bis Ende September rund 13.200 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen als 1996. Dies ist vor allem ein Erfolg der Betriebe, der Wirtschaftsverbände, der Kammern und der Bundesanstalt für Arbeit, denen die Bundesregierung für ihr Engagement dankt. Die Trendwende auf dem Lehrstellenmarkt ist auch ein Ergebnis der Reformen in der Berufsbildung in den vergangenen Jahren.

2. Im Jahr 1998 wird sich nach Einschätzung der Bundesregierung die Nachfrage nach Lehrstellen auf rund 645.000 belaufen. Im Jahr 1997 wurden bis Ende Dezember 598.774 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) streben etwa 25.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für 1998 an. Die Bundesverwaltung wird ihr Lehrstellenangebot um 4% steigern. Die Bundesregierung erwartet, daß Länder und Gemeinden die Zahl ihrer Ausbildungsplätze entsprechend erhöhen. Darüber hinaus fordert sie die freien Berufe und die anderen Ausbildungsbereiche auf, die Zahl ihrer Ausbildungsverträge ebenfalls spürbar zu erhöhen. Die Bundesregierung geht davon aus, daß damit ein dem erwarteten Bedarf entsprechendes Angebot erreicht wird.

3. Zum Ausgleich regionaler Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt fordert die Bundesregierung Wirtschaftsverbände, Kammern, Länder, Kommunen und Arbeitsverwaltung auf, regionale Ausbildungsbündnisse mit dem Ziel konkreter Aktionen zur Versorgung unvermittelter Lehrstellenbewerber fortzusetzen oder neu zu begründen.

4. Der bundesweite rechnerische Ausgleich von Angebot und Nachfrage konnte durch den Einsatz einer erheblichen Zahl öffentlich finanzierter Ausbildungsplätze in Sonderprogrammen insbesondere für die neuen Länder erreicht werden. Angesichts der anhaltenden strukturellen Probleme ist die Bundesregierung bereit, eine Vereinbarung mit den Regierungen der neuen Länder über eine erneute Lehrstelleninitiative zur Förderung von 17.500 Ausbildungsmöglichkeiten in 1998 zu schließen. Im Bundeshaushalt 1998 sollen dafür 25,8 Mio. DM bereitgestellt werden. Insgesamt sollen für das Programm rund 232 Mio. DM Bundesmittel zur Verfügung gestellt werden.

   In den kommenden Jahren muß der Anteil der staatlich finanzierten und bezuschußten Ausbildungsplätze wieder schrittweise zurückgeführt werden.

5. Die Bundesregierung appelliert an die Lehrstellenbewerber, das Angebot auszuschöpfen. Es gibt immer noch Berufe, insbesondere im gewerblichen Bereich, bei denen das Angebot größer ist als die Nachfrage. Diese Berufe bieten gute Zukunftschancen. Ein Gebot der Verantwortung gegenüber anderen Bewerbern ist, Lehrstellen nicht zu blockieren. In jedem Jahr gehen viele Lehrstellen dadurch verloren, daß Bewerber mehrere Verträge abschließen und Lehrverhältnisse, die sie nicht antreten wollen, zu spät freigeben. Diese Praxis kostet andere junge Menschen ihre Ausbildungschancen.

6. Die Zahl der Lehrstellenbewerber wird in den kommenden Jahren bis zum Jahr 2005 kontinuierlich auf ca. 700.000 junge Menschen wachsen. Gleichzeitig verändern sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Strukturwandel der Volkswirtschaft wird geprägt durch die Dynamik des Dienstleistungssektors, in dem neue berufliche Qualifikationsprofile entstehen. Das rasante Wissenswachstum erfordert neue Lerninhalte und neue Lerntechniken. Der technische Fortschritt und das beschleunigte Innovationstempo verlangen neue Kompetenzen von den Menschen. Die Zeiten, in denen die einmal während der Ausbildung erworbenen Kenntnisse für das gesamte Berufsleben ausreichten, sind in den meisten Bereichen vorbei. Gleichzeitig wächst die Bedeutung des individuellen Ausbildungsabschlusses. Er ist der Einstieg in die ständige Weiterqualifizierung und der wirksamste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Diese quantitativen und strukturellen Entwicklungen sind eine Herausforderung, im Zusammenwirken von Betrieben und Sozialpartnern, von Bund und Ländern den kommenden starken Ausbildungsgenerationen beste Chancen zu bieten und den qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Die kommenden Jahre sind entscheidend für das mittelfristige Qualifikationspotential unserer Volkswirtschaft und für die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung. Es geht jetzt darum, Nachwuchsengpässe etwa bei Betriebsübergängen im Handwerk oder in wachstumsstarken Beschäftigungsfeldern wie der Informationswirtschaft zu vermeiden oder zu beseitigen. Die Bundesregierung hat deshalb einen Nationalen Aktionsplan zur Berufsbildung mit Wirtschaft und Gewerkschaften eingehend beraten und gemeinsame Maßnahmen verabredet. Neben Aktionen zur kurzfristigen Erhöhung des Lehrstellenangebotes gehören dazu auch strukturelle Reformen in der Ausbildung und in den allgemeinbildenden Schulen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfordert insbesondere auch die Mitwirkung der Länder. Das Bundeskabinett beauftragt den Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, gemeinsam mit den Sozialpartnern Gespräche mit den Ländern über Maßnahmen in deren Verantwortungsbereich zu beginnen.

7. Für die Bundesregierung sind bei der Reform der Berufsausbildung folgende Handlungsfelder vorrangig:

   - Die Erfahrungen der Betriebe, aber auch internationale Vergleichsstudien sind deutliche Indikatoren für die Strukturprobleme an den allgemeinbildenden Schulen vieler Bundesländer. Eine wachsende Zahl junger Menschen verläßt die Schule ohne ausreichende Kenntnisse in grundlegenden Kulturtechniken wie Lesen, Rechnen, Schreiben. Es gibt Handlungsbedarf bei der Unterrichtsversorgung, bei der Überprüfung von Unterrichtsinhalten, in der Lehrerfortbildung, in der Integration neuer Lernziele wie Medienkompetenz. Im Interesse fairer Chancen für die kommenden Ausbildungsjahrgänge ist Eile geboten. Die Bundesregierung sieht in der Bereitschaft zu Leistungsvergleichen und in zusätzlichen Freiräumen für den Wettbewerb zwischen den Bundesländern um die beste Lösung einen geeigneten Ansatz, um die notwendigen Reformen schneller voranzubringen.

- Ausbildung und Weiterbildung spielen eine wachsende Rolle für die persönlichen Zukunftschancen der Menschen. Die Bundesregierung fordert die Sozialpartner auf, dem verstärkt in den Tarifvereinbarungen Rechnung zu tragen. Bereits praktizierte Modelle dafür sind angemessene Kostenentlastungen bei Erhöhung der Lehrstellenangebote sowie tarifvertraglich geregelte Investitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in die Weiterbildung.
- Besondere Aufmerksamkeit verdienen junge Menschen, die den wachsenden theoretischen Anforderungen in vielen Berufen nicht gewachsen sind. Die Bundesregierung erwartet von den Sozialpartnern im Interesse dieser jungen Menschen, die Beratungen über vorliegende Vorschläge für Stufenausbildungen, Ausbildungsberufe von zwei- und dreijähriger Dauer sowie für Ausbildungsberufe in Beschäftigungsfeldern mit überwiegend praktischen Anforderungen rasch zum Abschluß zu bringen. Die Bundesregierung begrüßt, daß Industrie, Handel und Handwerk künftig Lehrlingen, die den theoretischen Teil der Prüfung nicht bestehen, ein auf dem Arbeitsmarkt verwertbares Zertifikat über bestandene Prüfungsteile ausstellen werden („Kleiner Gesellenbrief").
- Die Bundesregierung hält am Berufskonzept fest. Es schafft Vergleichbarkeit, vermittelt Sicherheit über die erworbenen Qualifikationen und eröffnet Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Aber das Berufskonzept muß neu definiert werden. Der Kern dieser Eneuerung ist, mehr Vielfalt, Flexibilität und Praxisnähe zu ermöglichen. Die Bundesregierung wird die staatliche Regulierung der Ausbildungsinhalte zurücknehmen, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Neben Kernqualifikationen, die allen Lehrlingen gleichermaßen vermittelt werden, sollen mehr Freiräume bestehen, um betriebsspezifische Qualifikationen zu vermitteln, neue technische Entwicklungen rasch aufzugreifen und dem unterschiedlichen Leistungsvermögen der Lehrlinge besser entsprechen zu können.
- Die Bundesregierung hat mit den Sozialpartnern die Schaffung neuer Berufe und die Modernisierung bestehender Berufsbilder verabredet. Dabei soll auch der Anteil von Berufen in wachstumsstarken Dienstleistungsbereichen erhöht werden. In 1998 werden 11 neue Ausbildungsberufe geschaffen und 18 Berufsbilder modernisiert. Die Bundesregierung geht davon aus, daß die Beratungen zur Schaffung bzw. Modernisierung von 50 Ausbildungsberufen innerhalb eines Jahres zum Abschluß gebracht werden. Das Bundeskabinett beauftragt den Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zusammen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, mit den Sozialpartnern Maßnahmen zu verabreden, die eine noch frühzeitigere Erkennung neuer Qualifikationsprofile ermöglichen.
- Die Berufsschulen bleiben ein unverzichtbarer Partner der Berufsausbildung. Aber die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen entwickeln sich zuerst in der betrieblichen Praxis. In vielen Berufen klagen die Ausbilder über gesunkene Anwesenheitszeiten der Lehrlinge im Betrieb. In anderen Berufen entspricht ein hoher schulischer Anteil den gewachsenen theoretischen Anforderungen der Ausbildung. Deshalb hat die Bundesregierung auf eine flexible Organisation des Berufsschulunterrichts gedrängt. Die entsprechenden Modelle sind entwickelt. In vielen Bereichen hat sich die Kooperation zwischen Betrieben und Schulen verbessert. Das Bundeskabinett fordert die Länder nochmals auf, für ein flächendeckendes Angebot flexibler, betriebsfreundlicher Modelle zu sorgen. Langfristig ist eine Weiterentwicklung der Kooperation in der beruflichen Bildung notwendig, in der Betriebe, berufliche Schulen, Träger überbetrieblicher Ausbildung und beruflicher Weiterbildung stärker zusammenwirken. Der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie wird in Modellversuchen zukunftsorientierte Organisationsformen entwickeln und erproben.

8. Mit dem Beschluß zum Berufsbildungsbericht 1998 setzt die Bundesregierung ihre Politik konkreter Maßnahmen zur Erhöhung des Lehrstellenangebotes und zur strukturellen Erneuerung der dualen Berufsausbildung fort. Eine Ausbildungsplatzabgabe lehnt die Bundesregierung ab. Sie vernichtet Lehrstellen durch den Freikauf aus der Ausbildungsverantwortung. Sie führt zu einer staatlich verantworteten Erhöhung der Jugendarbeitslosigkeit durch bürokratische Entscheidungen über Struktur und Umfang des Lehrstellenangebots.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 11. März 1998 zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

1. Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Mit rd. 587.500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen registrierten die zuständigen Stellen zum Ende des Berufsberatungsjahres 1996/97 am 30. September 1997 für das neue Ausbildungsjahr erstmals seit mehreren Jahren wieder eine Zunahme. Gegenüber 1996 erhöhte sich die Zahl um 2,3 %.

Damit, so heißt es dazu im Berichtsentwurf (Teil I, Kapitel 1), sei 1997 am Lehrstellenmarkt eine Trendwende erreicht worden.

Allerdings standen im Berichtsjahr 1997 im Bundesgebiet 100 Nachfragern rein rechnerisch nur 96,6 Ausbildungsstellen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Verschlechterung um 2,8 %.

Außerdem registrierten die Arbeitsämter am 30. September 1997 noch 47.421 Jugendliche als Ausbildungsplatzsuchende. Dem standen nur noch 25.864 bei den Arbeitsämtern gemeldete freie Plätze gegenüber. Während die Zahl der noch unvermittelten Bewerber gegenüber dem Vorjahr um 8.963 anstieg, ging die Zahl der noch offenen Stellen um 9.083 zurück.

2. Zur Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft

Von 1994 bis 1997 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwar um rund 22.000 auf 587.500. Darin sind jedoch die staatlich subventionierten Ausbildungsplätze enthalten.

Ein wesentlicher Grund, weshalb die betriebliche Ausbildungskapazität nicht bedarfsgerecht erhöht wurde, ist nach den Feststellungen des Bundesinstituts für Berufsbildung nicht nur in der Krise des Beschäftigungssystems zu suchen, sondern auch in dem Rückgang der Zahl der ausbildenden Unternehmen. So ist im Zeitraum 1985 bis 1995 der Anteil der Ausbildungsbetriebe an der Gesamtzahl aller Betriebe von einem Drittel auf knapp ein Viertel gesunken. Zwar hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Betriebe insgesamt erhöht; die neuen Betriebe bilden aber häufig (zunächst) nicht aus, so daß der Anteil der ausbildenden Betriebe gleichwohl zurückging.

Es hat vor allem die Ausbildungsbereitschaft der Klein- und Mittelbetriebe nachgelassen. So hat sich z. B. im Handwerk vor allem die Krise in der Bauwirtschaft nachteilig ausgewirkt. Gerade diese Bereiche hatten in den 70er und 80er Jahren für eine stabilisierende Wirkung gesorgt, als die geburtenstarken Jahrgänge Ausbildungsplätze im dualen System nachfragten.

Auch im Dienstleistungsbereich, u. a. bei Banken und Versicherungen, ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe zurückgegangen. Dies ist deswegen besonders bemerkenswert, weil hier vermehrt Ausbildungsangebote erwartet wurden, um den durch den Strukturwandel bedingten Ausbildungsplatzverlust auszugleichen.

Damit werden die Feststellungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in seinem Forschungsprojekt „Wandel im Ausbildungsverhalten und Qualifikationsbedarf von größeren Unternehmen – Fakten, Ursachen, Schlußfolgerungen“ bestätigt, daß sich der Betrieb mit dem Abbau von Ausbildungsplätzen an seinen geringeren Personalbedarf anpaßt. „Wenn der Personalbedarf sinkt, dann sinkt zwangsläufig auch der Bedarf an Ausbildungsabsolventen“, heißt es dazu im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998.

Grund für die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten ist bei den mittelständischen Betrieben der allgemeine Rückgang in der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, bei den Großbetrieben auch die Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing und die Verlagerung der Fertigung in das Ausland.

3. Kosten der Berufsausbildung

Die Ausbildungskosten sollen – so wird seitens mancher Betriebe argumentiert – „ausbildungshemmend“ sein.

Dies ist jedoch nicht erwiesen. So erwirtschaftet nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ein Auszubildender durch seine produktiven Leistungen in Industrie, Handel und Handwerk im Durchschnitt für das Unternehmen je Jahr 13.530 DM. Dem stehen an jährlichen Kosten für die Ausbildungsvergütung 12.700 DM gegenüber. Auch die Zahl der produktiven Arbeitstage des Auszubildenden im Betrieb hat laut Bundesinstitut für Berufsbildung nicht abgenommen. Sie betrug je Jahr in den 70er Jahren 125,5 Tage und lag in den 90er Jahren bei 126 Tagen.

Nach den Feststellungen des Bundesinstituts für Berufsbildung sind für das Ausbildungsverhalten der Betriebe Einflußfaktoren, wie die allgemeine Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, die Wettbewerbsfähigkeit und allgemeine Kostensituation von weit größerer Bedeutung. Alle an der Berufsausbildung Beteiligten werden daher aufgefordert, mehr Transparenz in das Thema „Ausbildungskosten“ und „Nutzen der Ausbildung“ zu bringen und so die Ausbildungsbereitschaft zu fördern.

Allerdings hat sich die tarifvertragliche Begrenzung der Ausbildungsvergütung als ausbildungsfördernd erwiesen, wenn damit die Zusage der Arbeitgeberverbände verbunden wurde, zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

4. Zur Frage der sogenannten „Ausbildungsreife“

Umfragen bei Betrieben haben ergeben, daß sich die Kenntnisse der Schulabgänger/-innen in der Rechtschreibung und im Rechnen verschlechtert haben.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß sich die Kultusministerkonferenz jetzt dieses Themas mit dem Ziel angenommen hat, den Unterricht in den Grundfertigkeiten zu intensivieren. Er weist jedoch darauf hin, daß angesichts der in den nächsten Jahren anstehenden grundlegenden Veränderungen der beruflichen Anforderungen die Entfaltung von Schlüsselqualifikationen, wie Motivation, Leistung, Einstellung zur Arbeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit, immer wichtiger werden und hierauf in den Schulen ebenfalls verstärkt vorbereitet werden muß.

5. Zur Modernisierung der Berufsausbildung

In Anbetracht der weiter zunehmenden Globalisierung des Marktgeschehens begrüßt es der Hauptausschuß, daß sich die Bundesregierung für die Modernisierung der Berufsausbildung in den Betrieben intensiv einsetzt.

Der Hauptausschuß muß jedoch auch feststellen, daß dies bislang offenbar nicht zu der dringend erwünschten Vermehrung von Ausbildungsplätzen geführt hat. Das Anforderungsniveau dieser Ausbildung ist teilweise derart angehoben worden, daß dem nur noch gute Realschulabsolventen und Abiturienten gewachsen sind.

Der Hauptausschuß bittet die Bundesregierung, hierauf ihr besonders Augenmerk zu legen und die Antragsgespräche zur Neuordnung bestimmter Berufe mit dem Ziel zu führen, daß

das duale Qualifizierungsangebot grundsätzlich allen Schulabgängern/-innen geöffnet bleibt.

Der Hauptausschuß bekräftigt die Vereinbarung von Bund und Ländern, den Zeitraum für die Vorbereitung neuer Ausbildungsordnungen auf ein Jahr zu begrenzen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß sehr komplexe Sachverhalte zu klären sind und dies ohne die Praktiker vor Ort in den Betrieben nicht möglich ist. Da es im Interesse der Auszubildenden und der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule liegt, anforderungsgerechte und umsetzbare Lösungen zu erreichen, müssen vielfältige Abstimmungsprozesse der Sozialpartner untereinander, mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und seitens des Bundes mit den Ländern über die Ausgestaltung des Berufsschulunterrichts vorausgehen.

Vor diesem Hintergrund sollte die Ein-Jahres-Frist als Grundsatz gelten, von dem in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

Das duale System hat bisher den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft nicht ausreichend vollzogen. Es besteht noch immer ein Mangel an klaren Berufsprofilen im expandierenden Dienstleistungssektor. Die Bundesregierung hat im Bereich der Neuordnung von Ausbildungsberufen eine Steuerungsfunktion. Der Hauptausschuß fordert die Bundesregierung auf, dieser Aufgabe eine zentrale Bedeutung beizumessen.

6. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat festgestellt, daß die Unternehmen in einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule ein beachtliches Potential zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems sehen. Dadurch könnte mehr Ausbildungszeit gewonnen und für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen oder für die Durchführung von Förderunterricht genutzt werden.

Der Hauptausschuß verweist dazu auf seine Empfehlung zur Lernortkooperation vom 27. November 1997 und ersucht die einschlägigen Gremien – Landesausschuß für Berufsbildung, Berufsbildungsausschuß der zuständigen Stelle und Prüfungsausschuß – diesen Aspekt verstärkt in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Im Entwurf des Berufsbildungsberichts ist darüber hinaus die Forderung enthalten, die Kooperation sei von Ausbildern und Lehrern gemeinsam zu entwickeln und durch Bildung von Arbeitskreisen zu institutionalisieren (Teil I, Kapitel 2). Der Hauptausschuß unterstützt dieses Anliegen uneingeschränkt und fordert Bund und Länder auf, über weitere Modellversuche neue Wege zu einer besseren Kooperation zu erschließen.

7. Weitere die Ausbildungssituation stabilisierende Bemühungen von Bund und Ländern

Der Hauptausschuß begrüßt die Bemühungen von Bund und Ländern, den Ausbildungsstellenmarkt durch flankierende Maßnahmen zu stützen, so z. B. durch:

- Aufstockung ihres Ausbildungsplatzangebotes in nach Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geordneten Berufen,
- gemeinsame Ausbildungsplatzprogramme in den ostdeutschen Ländern (im laufenden Ausbildungsjahr 1997/98 wurden erneut 400 Mio. DM für die Schaffung von 15.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bereitgestellt),
- moderne Berufsbilder zum Zweck der Erschließung neuer betrieblicher Ausbildungskapazitäten – bis zum Beginn dieses Ausbildungsjahres wurden 14 Berufsbilder neu geschaffen, 35 Berufsbilder wurden modernisiert –,
- Finanzierung von Lehrstellenentwicklern bei den zuständigen Stellen (Kammern), Förderung der Einrichtung von Ausbildungsverbünden durch Hilfestellung und Bezuschussung der Regiekosten,
- Lockerung der Vorschriften über die Ausbildereignung,
- Flexibilisierung der Berufsschulorganisation mit dem Ziel der Erhöhung der Anwesenheitszeit des Auszubildenden im Betrieb,
- Länderinitativen im Rahmen von Ausbildungspakten und -konsensen zwischen den Beteiligten.

8. Perspektiven und Maßnahmen

Im Berichtsentwurf (Teil I) werden in diesem Jahr zu einer weiteren Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots positive Einschätzungen der Verbände für das Handwerk und für Handel und Industrie wiedergegeben. Der Hauptausschuß appelliert an die Verantwortlichen in der Wirtschaft, alle Kräfte zu mobilisieren, damit sich dieser positive Trend verstärkt und den Jugendlichen eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen angeboten wird.

Der Prozeß der Umwandlung von der Produktions- in die Dienstleistungsgesellschaft ist noch lange nicht abgeschlossen. Auf die damit verbundenen Strukturveränderungen müssen die für die betriebliche Berufsausbildung geltenden Ordnungsmittel rasch angepaßt werden.

Bund, Länder und Sozialpartner sind aufgefordert, sich diesem Modernisierungsschub mit unverminderter Kraft zu stellen, indem sie Berufskonzepte fortlaufend modernisieren und die Berufsprofile aktualisieren sowie weitere neue Berufsbilder schaffen.

Zur Verbesserung der Ausbildungssituation gehören im übrigen aber auch:

- die Förderung der berufliche Qualifizierung leistungsschwächerer Jugendlicher im Rahmen des Benachteiligtenprogramms,
- die Förderung von Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Sicherung der Berufsausbildung in kleineren und mittleren Betrieben,
- die staatliche Unterstützung von Ausbildungsverbünden, um auch diejenigen Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen, die nur Teile der Ausbildungsinhalte, vermitteln können,
- im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Ausweitung der öffentlichen Investitionen beim Bund und bei den Ländern, um über eine Belebung des Arbeitsmarktes auch die betriebliche Berufsausbildung anzuregen,
- die enge Zusammenarbeit zwischen dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb, dem Arbeitsamt und der zuständigen Stelle (Kammer) mit dem Ziel der umgehenden Wiederbesetzung eines Ausbildungsplatzes nach Auflösen des Ausbildungsvertrages in der Probezeit.

Darüber hinaus fordert der Hauptausschuß die Tarifpartner auf, verstärkt ihre Möglichkeiten zu nutzen, Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen vermehrt mit der Frage einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes der Betriebe zu verknüpfen.

Gleichwohl müssen Bund und Länder vor allem in den ostdeutschen Ländern ihre Bemühungen fortsetzen, den Ausbildungsmarkt zu stützen und schulische, außerbetriebliche sowie die Betriebe unterstützende Maßnahmen durchzuführen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998

Vorbemerkung

Im Berufsbildungsbericht 1998 werden die berufsbildungspolitischen Erfolge, die noch bestehenden Herausforderungen und die entsprechenden Lösungsansätze sowie die noch zu bewältigenden Probleme kommentiert, die die Berufsbildungspolitik des Jahres 1997 bestimmten und die auch 1998 noch aktuell sein werden.

Die Wirtschaft hat trotz eines nunmehr im sechsten Jahr fortgesetzten Beschäftigungsrückgangs die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen und Ausbildungsverträge im Jahr 1997 deutlich gesteigert. Damit wurde die bereits 1995 eingeleitete Trendumkehr zum Positiven weiter fortgesetzt. Der Hauptausschuß begrüßt diese großartige Leistung, die die Wirtschaft damit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsmarkt erbracht hat.

I. Zum Berufsbildungsbericht 1998

Der politische Teil des Berufsbildungsberichtes beschreibt und bewertet Struktur und Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland. Dies ist die entscheidende politische Aufgabe des Berufsbildungsberichtes und der zu erwartenden Entwicklung der nächsten Jahre angemessen.

Der Hauptausschuß stimmt den wesentlichen Einschätzungen und Darstellungen der Bundesregierung sowie der Gesamtausrichtung ihrer Politik für mehr Ausbildungsplätze zu. Die im Berufsbildungsbericht gezeigte konsequente 'Politik der kleinen Schritte', die bei wesentlichen Details der sehr differenzierten Probleme ansetzt, ist der einzig vernünftige und erfolgversprechende Weg, um die verschiedentlich erkennbaren Divergenzen bei Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu beseitigen. Die Erfolge der bereits erfolgten Änderungen belegen dies anschaulich. Der Hauptausschuß begrüßt daher diese konsequente Politik für mehr Ausbildungsstellen und einen besseren Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Der Hauptausschuß sieht es als wünschenswert an, wenn diese Einschätzung und die im Berufsbildungsbericht 1998 dargestellten Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in Deutschland eine noch breitere Resonanz bei den an der beruflichen Bildung Beteiligten fänden. Darüber hinaus setzt sich der Hauptausschuß für die zügige Umsetzung des Reformprojekts Berufliche Bildung ein.

Daß im Berufsbildungsbericht 1998 auch die Weiterbildung einen besonderen Stellenwert in der Berichterstattung einnimmt, ist ebenfalls positiv zu vermerken. Der Bericht belegt, daß dieser weitgehend unregulierte Bereich der Weiterbildung – insbesondere der beruflichen Weiterbildung – durch sein hohes Maß an Freiheit bedarfsgerecht funktioniert. Der Hauptausschuß empfiehlt, diesen Bereich auch weiterhin ohne regulierende Eingriffe Dritter zu belassen und damit die optimale Entwicklung der für Betriebe wie Arbeitnehmer gleichermaßen wichtigen Weiterbildung zu gewährleisten.

II. Ausbildung

In Deutschland konnten auch 1997 ohne besondere Probleme bereits bis Ende September 1997 weit über 90 Prozent aller Bewerber direkt eine Ausbildung aufnehmen. Etwa die Hälfte der Ende September nach der wenig aussagekräftigen Statistik der Arbeitsämter noch als unvermittelt geltenden Bewerber konnte zudem durch Nachbesetzungen bis Ende Dezember noch eine Ausbildung aufnehmen.

Insgesamt standen in Westdeutschland für die 494.000 Bewerber 497.000 Stellen zur Verfügung; in Ostdeutschland traf auf die angebotenen 137.800 Stellen eine Nachfrage von 140.900 Bewerbern. Damit konnten – trotz schwierigster Arbeitsmarktbedingungen – in der Gesamtsicht in Deutschland für die 634.900 Bewerber insgesamt 634.800 Ausbildungsplätze angeboten werden. Wie in den Vorjahren konnte damit der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage hergestellt werden. Insgesamt waren Ende September 1997 bei den Arbeitsämtern noch fast 26.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt. Ein Rückblick in das Jahr 1991 zeigt, daß damals trotz 126.000 nicht besetzter Stellen dennoch 11.000 Bewerber nicht vermittelt werden konnten. Das zeigt, daß etwa zwei Prozent der Ausbildungsnachfrage auch in besten Zeiten (10 unbesetzte Stellen pro unvermittelten Bewerber!) nicht unterzubringen ist. Das liegt u. a. auch daran, daß die Intensität des Ausbildungswunsches nicht objektiv meßbar und erfaßbar ist. Dadurch wird auch erklärbar, daß z. B. in einzelnen Städten Nordrhein-Westfalens bei 'Nachfaßaktionen' regelmäßig zwei Drittel der angeblich noch unvermittelten Bewerber gar nicht erst zu Treffen kamen, bei denen ihnen konkrete Ausbildungsangebote unterbreitet werden sollten.

Wie in den Vorjahren, so standen auch 1997 Ausbildungsfirmen vor dem Phänomen, daß Ausbildungsverträge kurzfristig zurückgegeben werden oder Ausbildungsverhältnisse ohne Benachrichtigung nicht angetreten werden. Nach wie vor gibt es Bewerber, die mehrere Ausbildungsverträge 'horten' und damit Chancen für Mitbewerber vernichten. Nach wie vor müssen Betriebe auch die Erfahrung machen, daß für verschiedene Berufe Bewerber fehlen oder geeignete Bewerber nur schwer zu finden sind. Nach wie vor müssen Firmen feststellen, daß die schulischen aber auch die sozialen Ausgangsbedingungen der Bewerber um Ausbildungsplätze den Erwartungen nicht gerecht werden. Mehrere tausend Ausbildungsplätze können damit Jahr für Jahr nicht zeitgerecht besetzt werden. Der Hauptausschuß appelliert an die Länder, im allgemeinbildenden Schulsystem sicherzustellen, daß die Schulabgänger auch die erforderliche Ausbildungsreife besitzen.

Die Bilanz des Jahres 1997 zeigt – wie in den Vorjahren – daß die schon früh im Jahr verbreitete These einer vermeintlichen „Ausbildungskatastrophe“, einer angeblichen Lehrstellenlücke in Hunderttausender-Größe nicht eingetreten ist. Die Entwicklung auf der Stellenseite des Ausbildungsmarktes ist, das belegen die aktuellen Zahlen, nicht erst seit 1997 erfolgversprechend. Allerdings muß festgestellt werden, daß durch die alljährlich ohne Substanz wiederholten Katastrophenvoraussagen gerade junge Menschen vor der Berufswahlentscheidung und ihre Eltern und Lehrer erheblich verunsichert werden. Die Verärgerung der Unternehmen, insbesondere solcher, die keine Auszubildenden finden, ist zugleich groß. Konstruktive Mitarbeit aller an der beruflichen Bildung Beteiligten ist gefragt. Der Hauptausschuß fordert daher alle Verantwortlichen dazu auf, eine sachliche Analyse und Interpretation der realen Ausbildungszahlen, ihrer Struktur und Entwicklungen im Zeitablauf vorzunehmen, statt ideologisch bestimmte, bewußte Falschmeldungen zu verbreiten. Nur eine sachliche Information über den Ausbildungsmarkt kann die sachliche Entschei-

dung zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und zur chancengerechten Berufswahl ermöglichen und sichern.

Der Hauptausschuß weist in diesem Zusammenhang auf die im Berufsbildungsbericht 1998 aufgezeigte Aussagekraft der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter hin. Die Analyse der Arbeitsamtszahlen im Vergleich zum tatsächlichen Endergebnis auf dem Ausbildungsmarkt zeigt, daß sich aus der Entwicklung der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen keine Vorhersage zur Entwicklung des Gesamtangebotes möglich ist. Der Hauptausschuß fordert daher diejenigen, die nach wie vor einzig und allein die Zahlen der Arbeitsämter zur Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt nutzen auf, die mangelhafte Aussagefähigkeit dieser Datenbasis zu beachten.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß die Wirtschaft die qualitativen und quantitativen Herausforderungen, denen das duale System der Berufsausbildung gegenwärtig ausgesetzt ist, erfolgreich angenommen hat. Der Hauptausschuß begrüßt zugleich die Mitverantwortung der Wirtschaft für die Ausbildungschancen und damit für die beruflichen Perspektiven der jungen Generation. Zugleich weist der Hauptausschuß entschieden die Kritik am Ausbildungsverhalten der Betriebe und die Unterstellung, die Betriebe wurden sich aus der dualen Ausbildung zurückziehen, als völlig verfehlt zurück. Der Hauptausschuß weist darauf hin, daß nahezu alle europäischen Länder die Betriebe weit stärker an der Ausbildung der jungen Generation beteiligen wollen, wobei sie sich bestimmte Aspekte des dualen Ausbildungssystems Deutschland und die hohen Ausbildungsleistungen der deutschen Unternehmen als Vorbild nehmen und daher Systeme wie in Dänemark und Frankreich wegen der dort vorherrschenden Umlagefinanzierung wenig Erfolg haben.

Die Spitzenorganisationen der Wirtschaft haben immer wieder eine wirksame Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung gefordert. Die politischen Entscheidungsträger, insbesondere in der Bundesregierung, haben verschiedene Vorschläge der Wirtschaft aufgegriffen und umgesetzt. Die Wirtschaftsorganisationen halten insbesondere folgende Ansätze für vordringlich, die zu einem höheren Angebot an Ausbildungsplätzen führen können. Der Hauptausschuß schließt sich diesen Forderungen an:

1. Die Ausschöpfung des Ausbildungsstellenangebotes muß verbessert werden. So sollten z. B. durch verstärkte Beratungsangebote die jungen Menschen auf Ausbildungsplatzsuche auch mit Angeboten von solchen Ausbildungsbetrieben bekannt gemacht werden, die bisher erhebliche Probleme bei der Ausbildungsstellenbesetzung hatten. Zugleich sollte die regionale und berufliche Mobilität dahingehend verbessert werden, daß verstärkt auch außerhalb der Heimatgemeinde liegende Ausbildungsmöglichkeiten und zugleich andere Berufe statt des primären Wunschberufes in den Auswahlprozeß einbezogen werden.
2. Die Entwicklung neuer und die zügigere Modernisierung vorhandener Ausbildungsberufe erhält und fördert nicht nur die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems, sondern führt auch zu neuen Ausbildungschancen in bislang wenig ausbildungsintensiven Bereichen der Wirtschaft.
3. Die Modernisierung vorhandener und die Neuentwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe für junge Menschen mit stärker praxisorientierten Fähigkeiten böte ein jährliches zusätzliches Ausbildungspotential in erheblicher Größenordnung, die bisher nur ansatzweise genutzt wird.
4. Die verstärkte Nutzung von Verbundausbildung auch in den alten Bundesländern trägt dazu bei, daß Betriebe mit eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten oder wenig Ausbildungserfahrung im Verbund von erfahrenen Ausbildungsbetrieben an die Ausbildung herangeführt werden können.
5. Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung müssen weiter verbessert werden. Insbesondere gilt es, die Kosten der Ausbildung zu senken und den betrieblichen Nutzen zu erhöhen. Dies gelingt beispielsweise
   - durch die bessere, betriebsfreundlichere Organisation des Berufsschulunterrichtes die damit wesentlich zur Erhöhung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb beiträgt,
   - durch das Zurückführen der Urlaubsansprüche der Auszubildenden auf die gesetzliche Mindesthöhe und
   - durch die Senkung bzw. das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen bei besonders hohen Vergütungsregelungen. Insbesondere sollen durch betriebliche Öffnungsklauseln betriebsindividuelle Lösungen ermöglicht werden, Veränderungen bei den Ausbildungsvergütungen in Verbindung mit der Beibehaltung oder ggf. den Ausbau von Ausbildungskapazitäten zu vereinbaren.

Strikt abzulehnen sind dagegen solche Lösungswege, die auf eine fundamentale Änderung der Funktionsweise des dualen Systems abzielen. Insbesondere der Ansatz einer Ausbildungsumlage würde nach Überzeugung des Hauptausschusses zu einem erheblich abgesenkten Ausbildungsplatzangebot führen. Die zusätzliche Kostenbelastung der Betriebe durch eine solche Zwangsumlage führt letztlich zum Verlust weiterer Arbeits- und damit auch Ausbildungsplätze. Allein die erforderliche Umlagebürokratie würde mehrere Milliarden DM an Kosten verursachen. Der Hauptausschuß schließt sich der Meinung der Wirtschaft an, die auch angesichts der Tatsache, daß über 96 Prozent der gesamten Nachfrage direkt und ohne Probleme versorgt werden können, eine solche Politik der vermeintlichen Radikalkur als untauglich und unangemessen ansieht. Statt dessen fordert der Hauptausschuß eine Politik der sachgerechten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des dualen Systems, wie sie im Reformprojekt „Berufliche Bildung" dargestellt ist.

III. Weiterbildung

Auf Grund der berufsbildungspolitischen Dominanz des Ausbildungsthemas blieb der wichtige Bereich der beruflichen Weiterbildung am Rande der offiziellen Berufsbildungspolitik. Dennoch ist die Weiterbildung als lebenslange Ergänzung zur qualifizierten Berufsausbildung angesichts des schnellen Wandels in Technik und Wirtschaft unabdingbarer Bestandteil der Berufsbildungsaktivitäten der unternehmerischen Wirtschaft.

Die schnellen Reaktionsmöglichkeiten, die paßgenaue Ausrichtung der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme kann nur dadurch gesichert werden, daß die betriebliche Weiterbildung, die seit langem ohne regulierende Eingriffe auskommt, sich auch weiterhin frei entwickeln kann.

Demgemäß sind die Anstrengungen derjenigen kontraproduktiv, die ein Bundesweiterbildungsgesetz fordern. Ein gut funktionierender Bereich der beruflichen Bildung droht in seiner Entfaltungs- und Reaktionsmöglichkeit, in seiner Kreativität und Vielfalt durch sachfremde Auflagen eingeengt zu werden. Dies würde den Chancen für eine Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Deutschland nicht gut bekommen. Daher warnt der Hauptausschuß eindringlich vor derartigen Regulierungsansätzen. Der Hauptausschuß unterstützt hierin die Bundesregierung.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998

1. Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1997/1998

Ein tiefschwarzes Bild von der Lage am Ausbildungsstellenmarkt wurde mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit über das Berichtsjahr 1996/97 sichtbar. 47.421 (23,3 % mehr als im Vorjahr) unversorgte Jugendliche zum Ende des Berichtsjahres – das ist ein neuer Negativrekord. Dem stehen 25.864 unbesetzte Ausbildungsstellen, das sind 26,0 % weniger als im Vorjahr, gegenüber. Es ist unumstritten, daß seitens der Betriebe, über- und außerbetrieblichen Einrichtungen und Verwaltungen mit 607.415 –0,3 % (1.717) weniger Ausbildungsstellen als ein Jahr zuvor über die Arbeitsämter angeboten wurden. In diesem Ausbildungsplatzangebot sind bereits 32.874 Berufsausbildungsstellen in außer- bzw. überbetrieblichen Einrichtungen enthalten. Gleichzeitig suchten 772.418 – 7,8 % (55.626) mehr – Jugendliche einen Ausbildungsplatz.

Stellt man allerdings das Angebot der 574.514 betrieblichen Ausbildungsplätze den bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten 772.418 Ausbildungsplatzbewerbern gegenüber, so ist eine Differenz von 197.904 Ausbildungsplätzen festzustellen. Da die Zahl der offiziell erfaßten unversorgten Jugendlichen erheblich niedriger ist als die Zahl der fehlenden Ausbildungsplätze, wird deutlich, daß ein Großteil der Jugendlichen andere Alternativen gesucht haben. Diese Daten machen aber auch deutlich, daß die Anzahl von jungen Menschen, die in Warteschleifen verbleiben, immer größer wird.

In den alten Bundesländern wurden 461.800 (+2,8 %), in den neuen Bundesländern 125.689 (+0,5 %), in Deutschland insgesamt 587.489 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen.

Die dramatische Verschlechterung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen zu Beginn des Ausbildungsjahres am 1. September 1997 haben nahezu alle Bundesländer erfahren müssen. Bezogen auf Arbeitsamtsbezirke zeigte sich: In den alten Ländern gab es in 120 Arbeitsamtsbezirken (von 144) mehr Bewerber als gemeldete Berufausbildungsstellen. Nach Beginn des Ausbildungsjahres gab es in einer deutlich gestiegenen Anzahl von Arbeitsamtsbezirken mehr nicht vermittelte Bewerber als Berufsausbildungsstellen:

1997 Ende September in 78 Arbeitsämtern
1996 Ende September in 41 Arbeitsämtern
1995 Ende September in 25 Arbeitsämtern

In den neuen Ländern gab es in allen Arbeitsamtsbezirken mehr Bewerber als Berufsausbildungsstellen.

Die Datenlage macht deutlich, daß die Ausbildungsplatzlücke in diesem Jahr nochmals größer und es dadurch schwieriger geworden ist, für jeden Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bereitzustellen.

Deutlicher als je zuvor hat sich gezeigt, daß die Wirtschaft und der öffentliche Dienst nicht in der Lage sind, eine ausreichende Zahl auswahlfähiger und qualifizierter Ausbildungsplätze anzubieten. Alle Appelle, Bemühungen und Anstrengungen der vergangenen Jahre, die vielfältigen Aktionen und das unermüdliche Werben, das Locken mit freiwilligen Lösungen, um allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, schlugen fehl. Selbst das öffentliche Anprangern ausbildungsunwilliger Unternehmen seitens der Gewerkschaften und der Bundesregierung führte nicht dazu, die Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, weiterhin auszubilden oder sogar neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, zu erhöhen. Das von der Politik und von den Unternehmerverbänden immer wieder erwartete freiwillige und selbstverantwortliche Engagement der einzelnen Betriebe erreichte nicht den erforderlichen Umfang.

Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber haben ihre gegenüber den Jugendlichen gemachten Zusagen, jeder bekomme einen Ausbildungsplatz, gebrochen. Appelle an Arbeitgeber und unverbindliche Absichtserklärungen der Arbeitgeber und der Politik reichen in dieser angespannten Situation nicht mehr aus. Noch nie sind in den letzten Jahren so viele junge Menschen am gesetzlichen Stichtag, dem 30. September, unvermittelt geblieben.

Die in der Verfassung garantierte Berufswahlfreiheit der jungen Menschen wurde durch den Mangel an Ausbildungsplätzen erheblich eingeschränkt.

In den nächsten zehn Jahren werden die Schulabgängerzahlen um weitere 30 % ansteigen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus den 80er Jahren auf den Ausbildungstellenmarkt stoßen. Dafür werden mindestens 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze benötigt.

Der Hauptausschuß sieht mit großer Sorge, daß zunehmende Teile der Wirtschaft ihrer Ausbildungsverpflichtung vor dem Hintergrund angespannter finanzieller und konjunktureller Bedingungen nicht nachkommen und ihrer Verantwortung nicht mehr gerecht werden. Trotz aller widriger Umstände darf die Wirtschaft aber nicht aus ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen entlassen werden, zumal sie von einer guten und hochwertigen Ausbildung in erster Linie profitiert.

2. Zukunft des dualen Systems

In Fachkreisen wird mit Sorge das im Ausland so hoch gelobte duale System der Berufsausbildung diskutiert, ob es noch in der Lage ist, die quantitativen und qualitativen Anforderungen in Zukunft zu erfüllen.

Wenn das duale Berufsausbildungssystem nicht zusammenbrechen soll, muß es dringend stabilisiert werden. Notwendig ist deshalb eine grundlegende Neuorientierung.

Es geht kein Weg an einem neuen Finanzierungssystem der beruflichen Ausbildung vorbei. Es muß ein Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben geschaffen werden, weil sich immer mehr Unternehmen unter dem Vorwand des Kostendrucks durch den internationalen Wettbewerb aus der Ausbildung zurückziehen. Es ist nun wichtiger denn je, die zu entlasten, die Ausbildungsplätze schaffen und die, die es nicht tun, an den Kosten zu beteiligen. Nur so kann die duale Berufsausbildung langfristig ausgebaut und gesichert werden.

In Landesparlamenten und im Bundestag nimmt die Zahl derer zu, die einen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben für erforderlich hält, um die ausbildenden Betriebe zu einer Überbedarf-Ausbildung zu motivieren und ausbildungswilligen Unternehmen die Ausbildung ohne die Inkaufnahme von Wettbewerbsnachteilen zu ermöglichen.

Inzwischen liegen dem Deutschen Bundestag drei Gesetzentwürfe von SPD (Gesetz zur Sicherung und Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung – Berufsausbildungsfinan-

zierungsgesetz – BAFinG), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Bundesgesetz zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft (Umlagefinanzierungsgesetz)) und PDS (Gesetz zur solidarischen Ausbildungsfinanzierung (Ausbildungsfinanzierungsgesetz) vor. Der Hauptausschuß fordert die Fraktionen auf, sich umgehend auf einen gemeinsamen Gesetzentwurf zu verständigen und sich für dessen Verabschiedung noch in dieser Legislaturperiode im Deutschen Bundestag einzusetzen.

Der Hauptausschuß sieht mit Sorge die schleichende Verstaatlichung der Berufsausbildung. Der Staat übernimmt einen immer größer werdenden Anteil der Ausbildungskosten der Unternehmen. Im Osten werden inzwischen 79% aller Ausbildungsstellen aus Steuergeldern subventioniert. Drei Milliarden Mark gaben der Bund und die Bundesanstalt für Arbeit allein im letzten Jahr für Sonderprogramme aus. Dazu kommt eine Fülle von Länderprogrammen und Mehrausgaben für vollzeitschulische Ersatzangebote in Berufsschulen, die aber nicht immer zu qualifizierten Ausbildungsschlüssen führen, so daß deren spätere Verwertbarkeit fraglich ist.

3. Beitrag der Kommunen zur Problemlösung im Bereich der beruflichen Bildung

Die Städte sind in mehrfacher Hinsicht von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt betroffen: Als Träger von Schulen und der Jugend- und Sozialhilfe sowie als Wirtschaftsstandort, aber auch als Arbeitgeber und Ausbilder.

Der Hauptausschuß begrüßt es, daß auch die Städte Ausbildungsverbünde unter Beteiligung der Stadtverwaltungen und städtischer Gesellschaften sowie der lokalen Wirtschaft, von Handel, Handwerk und Industrie einrichten. Er begrüßt es ebenso, daß viele Kommunen Maßnahmen durchfuhren, um junge Sozialhilfeempfänger in Ausbildung zu bringen. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist mehr denn je Voraussetzung für eine positive Erwerbstätigkeit der Bürgerinnen und Bürger.

Der Hauptausschuß unterstützt die Forderung des Deutschen Städtetages, möglichst allen Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung einschl. eines Berufsabschlusses zu ermöglichen, wobei benachteiligte lernschwächere Jugendliche mit differenzierten Maßnahmen und Förderangeboten zum Abbau von Lerndefiziten – bei ausländischen Jugendlichen auch von Sprachdefiziten – besonders zu fördern sind.

4. Öffentliche Aufträge nur an Ausbildungsbetriebe

Der Hauptausschuß begrüßt den Beschluß des Bundeskabinetts vom 3. September 1997, ausbildende Unternehmen ab sofort – befristet bis zum Ende des Jahres 2000 – bei der Vergabe von Staatsaufträgen zu bevorzugen. Er appelliert an Länder und Kommunen, ähnlich zu verfahren.

5. Ausländische Unternehmen für Ausbildung gewinnen

Angesichts der wachsenden Zahl von Schulabgängern aus den geburtenstarken Jahrgängen müssen alle Reserven genutzt werden, um jungen Menschen Zukunftschancen zu eröffnen. Dazu gehört auch, ausländische Unternehmen in Deutschland stärker zur Durchführung der Berufsausbildung zu befähigen und sie als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

In Deutschland gibt es nach Informationen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie rund 92.200 Betriebe mit einem ausländischen Inhaber. 11.500 dieser Betriebe bilden tatsächlich aus. Sie beschäftigen fast 80.000 ausländische und deutsche Auszubildende. Damit leisten diese Betriebe bereits heute schon einen anerkennenswerten Beitrag zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt.

1.650 ausländische Ausbildungsbetriebe könnten nach einer dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vorliegenden Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft und des Zentrums für Türkeistudien zusätzliche Ausbildungsstellen anbieten. 3.000 ausländische Betriebsinhaber, die derzeit noch gar nicht ausbilden, würden Auszubildende einstellen, wenn ihnen beim Einstieg in die Ausbildung geholfen würde. Insgesamt gibt es nach Aussagen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hier ein Potential von fast 11.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen, davon 4.000 in Industrie und Handel und 7.000 beim Handwerk.

Der Hauptausschuß fordert die Beteiligten auf, durch entsprechende Aktionen gezielte Informationen und Beratung für ausländische Arbeitgeber bereitzustellen und organisatorische Hilfestellung zu geben.

6. Qualität der Berufsausbildung – Ausbildungsberufe modernisieren und nicht demontieren

Der Modernisierungsprozeß der Berufsausbildung im dualen System, der bereits 1996 mit der Neuentwicklung bzw. Neuordnung von 22 Berufen ein großes Stück vorangekommen ist, wurde auch im Jahre 1997 im großen Umfang zügig fortgesetzt und sogar noch übertroffen.

Die Sozialparteien haben unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ihre gemeinsamen Anstrengungen fortgesetzt, neue Berufsbilder zu entwickeln und die Modernisierung bereits bestehender voranzutreiben. Ab dem 1. August 1997 kann in 14 neuen Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Für 35 modernisierte, neu geordnete Ausbildungsberufe wurden neue Ausbildungsordnungen erlassen.

Der Hauptausschuß unterstreicht die Notwendigkeit der kontinuierlichen Modernisierung der Berufsausbildung. Die in ihm vertretenen Gruppen werden ihre Bemühungen fortsetzen.

Trotz dieser positiven Entwicklung verlangten Bund und Länder in einer Erklärung am 3. Juli 1997, daß das Verfahren zum Erlaß und zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen erheblich beschleunigt werden soll. Andernfalls werde die Bundesregierung ohne Rücksicht auf das Konsensprinzip Erprobungsverordnungen erlassen.

Schon heute gibt es erhebliche Probleme bei der Freistellung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsbildung. Die beabsichtigte Verkürzung der Modernisierungsverfahren wird in den Betrieben wegen der erforderlichen Freistellung und Lohnfortzahlung zu wachsenden Konflikten führen. Diese Vorgehensweise schadet der Qualität und birgt die Gefahr in sich, daß die Akzeptanz der Neuordnungsergebnisse in der Ausbildungspraxis schwindet. Die beabsichtigte Verdichtung ist aber auch für die Sachverständigen vom Arbeitsvolumen her nicht verkraftbar.

Der Hauptausschuß warnt deshalb davor, die Sachverständigen bei der Neuordnung der Berufe unter unnötigen Zeitdruck zu setzen.

Mit Sorge beobachtet der Hauptausschuß die Abkehr einzelner Länder und Kammern von bundeseinheitlichen Ordnungsverfahren sowie die Diskussion um Modelle zweijähriger Berufsausbildung. Landesregierungen haben erklärt, sie wollten künftig in eiligen Fällen Landesausbildungsordnungen erlassen, und die Kammern legen den Berufsausbildungsausschüssen Entwürfe für kammereigene Ausbildungsberufe vor.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

In großer Beharrlichkeit vertreten seit Jahren weite Teile der Arbeitgeber und die Bundesregierung die Auffassung, daß die Schaffung von zweijährigen Ausbildungsberufen für sogenannte praktisch Begabte oder Benachteiligte erforderlich sei.

Der Hauptausschuß hält dies für eine bedrohliche Entwicklung, die die Einheitlichkeit und Transparenz des deutschen Ausbildungssystems infrage stellt.

Der Hauptausschuß vertritt – wie der Bundesbildungsminister in einem Schriftwechsel im Jahre 1997 mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Augsburg – die Auffassung, daß nur die bundesweit einheitliche Regelung von Ausbildungsberufen die notwendige Transparenz der Qualifikationen und die Voraussetzungen für Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt schafft. Gerade für leistungsschwächere Jugendliche ist mit Blick auf die Arbeitsmarktverwertbarkeit die bundesweite Regelung und Anerkennung von Abschlüssen von besonderer Bedeutung.

Ein vom Bundesbildungsminister in Auftrag gegebenes Gutachten der Gesamthochschule Wuppertal über die Bedeutung unterschiedlich langer Ausbildungen im Arbeits- und Sozialrecht belegt, daß Absolventen von zweijährigen Ausbildungsgängen sozial- und tarifrechtliche, bildungs- und beschäftigungspolitische Nachteile hinnehmen müssen. Dieser Personenkreis ist im Tarifgefüge niedriger eingestuft und hat minderwertige Rechte beim Krankengeld, Verletztengeld, der Verletztenrente; und bei der Aufstiegsfortbildung, die ja in der Regel auf dreijährigen Ausbildungen aufsetzt. Versuche, wie bei der Kammer Augsburg, einen Abschluß nach zweijähriger Ausbildung zu schaffen, sind daher abzulehnen.

Ausbilder weiterbilden

Arbeitsorganisatorische und technologische Veränderungen im Betrieb, veränderte Bewerberstrukturen und neue Ausbildungsanforderungen müssen in ihren Konsequenzen für die arbeitsplatzbezogene Ausbildung bedacht und angemessen umgesetzt werden. Dies macht insbesondere eine regelmäßige Weiterbildung der Ausbilder durch das Unternehmen erforderlich.

Strukturveränderungen im System der Prüfungsaufgabenerstellung

Das Berufsbildungsgesetz sieht die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen im Prüfungswesen vor. Es fehlen jedoch vergleichbare Regelungen für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben. Statt dessen befassen sich damit immer mehr private Institutionen im rechtsfreien Raum, deren Prüfungsaufgaben von den „zuständigen Stellen" übernommen werden, ohne die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen sicherzustellen.

Nach Auffassung des Hauptausschusses muß die Bundesregierung für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen. Dies gilt auch hinsichtlich der Festlegung der damit zu beauftragenden Institution. Aus der Sicht des Hauptausschusses kann dies nur das Bundesinstitut für Berufsbildung sein. Dabei wäre dann auch, entsprechend dem Paritätsgebot des Berufsbildungsgesetzes, die Mitwirkung aller an der Berufsbildung Beteiligten sichergestellt.

7. Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit

Immer mehr junge Menschen werden unmittelbar nach der Berufsausbildung arbeitslos. So ist der Anteil der jungen Fachkräfte, die sich unmittelbar nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß arbeitslos meldeten, von 13% im Jahre 1991 auf 21% im Jahre 1994 (auf insgesamt ca. 110.000) angestiegen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei ca. 3 Monaten bei Facharbeitern und bei ca. 5 Monaten bei Facharbeiterinnen.

Diese Situation darf aber nicht dazu führen, daß nur noch für den Eigenbedarf der Ausbildungsbetriebe qualifiziert wird. Unternehmen haben die soziale Pflicht, über ihren eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Eine qualifizierte Ausbildung ist für alle Jugendlichen der entscheidende Einstieg in die Arbeitswelt.

Zur Überwindung der „2. Schwelle" stehen bereits Instrumentarien zur Verfügung, die intensiver genutzt werden sollten:

- Befristete Arbeitsverträge.
- Teilzeitarbeit mit betriebsinternen oder extern geförderten Weiterbildungsmöglichkeiten mit Annäherung an die volle Arbeitszeit.
- Bei fachfremdem nicht ausbildungsadäquatem Einsatz im Ausbildungsbetrieb: Förderung berufsübergreifender Kenntnisse mit der Option, nach einer bestimmten Zeit ausbildungsgemäß eingesetzt zu werden.
- Vermittlung in andere Betriebe.
- Intensivierte Vermittlungs- und Beratungsarbeit und gezielter Einsatz geeigneter arbeitsmarktpolitischer Hilfen und Instrumente, um die Betroffenen zeitnah auf Dauer einzugliedern.
- Berufliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

8. Unqualifizierte qualifizieren – Lernen und Arbeiten miteinander verbinden

Auf Grund des anhaltenden Lehrstellenmangels und trotz vielfältiger Maßnahmen bleiben weiterhin Jahr für Jahr ca. 10 bis 14% eines Jahrganges ohne anerkannten Berufsabschluß. Ca. 1,6 Mio. junger Menschen im Alter von 20 bis 30 Jahren können keinen qualifizierten Berufsabschluß vorweisen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte kontinuierlich ab; im Jahre 2010 werden für diese Gruppe schätzungsweise nur noch 10% der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Angebote zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen müssen daher dringend ausgebaut und qualitativ weiterentwickelt werden. Herkömmliche Wege zur Nachqualifizierung sind oftmals nicht geeignet, um den besonderen Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Sowohl die jugendtypische Form der Erstausbildung als auch der traditionelle Weg der Umschulung scheiden als Muster zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses aus.

Ziel aller Maßnahmen muß sein, inhaltliche und organisatorische Lösungsansätze zu entwickeln, die unter Nutzung vorhandener Förderwege eine Nachqualifizierung nicht außerhalb, sondern im Verbund mit Beschäftigung ermöglichen und dabei den Arbeitsplatz als Lernort nutzen. Dementsprechende Modellversuche sind fortzusetzen. Der Hauptausschuß begrüßt die betreffenden Initiativen des Bundesinstituts für Berufsbildung und deren Förderung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

Aufgabenschwerpunkte sind nach Auffassung des Hauptausschusses dabei:

- die Orientierung der berufsbegleitenden Qualifizierung an den Ausbildungsordnungen und auf den anerkannten Berufsabschluß einer Externenprüfung oder Umschulungsprüfung;
- die Qualifizierung in Arbeitsprozessen durch Lernen am Arbeitsplatz im Betrieb, beim Träger einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme oder beim Bildungsträger.

Hierzu ist die Entwicklung einer erwachsenengerechten Didaktik erforderlich;

- die Absicherung der Finanzierung berufsbegleitender Nachqualifizierungsmaßnahmen durch die Verknüpfung unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente.

Die bisher vorliegenden Ergebnisse aus Modellversuchen zeigen, daß für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung Modelle einer Nachqualifizierung im Verbund mit Beschäftigung ein erfolgversprechender Weg aus dem Abseits sind.

9. Qualitative Rahmenbedingungen wurden verschlechtert

Die immer wieder von Arbeitgeberverbänden geforderte Beseitigung sogenannter „ausbildungshemmender Vorschriften" wurde durch Entscheidung des Bundestages zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Ausbilder-Eignungsverordnung realisiert. Dadurch wurden die Qualitätsstandards der Berufsausbildung verschlechtert. Dennoch wurde das Ziel, mehr Betriebe zur Ausbildung zu motivieren, nicht erreicht.

Im Berichtsjahr wurde von den Arbeitgeberverbänden und vom Bundesbildungsminister eine Diskussion über die Berufsschule eröffnet. Nachdem anfänglich nur von organisatorischer Umstellung der wöchentlichen Berufsschulzeiten die Rede war, forderten Arbeitgeber und der Bundesbildungsminister die Abschaffung des 2. Berufsschultages, um die Verweildauer der Jugendlichen im Betrieb zu verlängern. Von Arbeitgeberseite wurde der Berufsschulbesuch sogar als ausbildungshemmend bezeichnet.

In vielen Bundesländern wurde der Berufsschulunterricht dementsprechend umorganisiert. Dadurch sind häufig pädagogisch unzumutbare Regelungen eingeführt worden (z. B. neun Stunden Unterricht pro Tag). Die Behauptung der Arbeitgeber, dadurch könnten vorhandene Ausbildungsplätze gesichert und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, traf jedoch nicht zu.

Der Hauptausschuß stellt hierzu fest:

Eine Minderung des Berufsschulangebots widerspricht den wachsenden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Sie berücksichtigt auch nicht die starke Wandlung der Anforderungsprofile und die zusätzlich geforderten Qualifikationen in vielen Beschäftigungsbereichen. Die Forderung nach der Abschaffung des zweiten Berufsschultages und die Darstellung der Berufsschule als Ausbildungshemmnis schadet darüber hinaus der zwingend notwendigen Zusammenarbeit von Betrieb und Schule im dualen System der Berufsausbildung.

Tatsächlich ist jedoch die Intensivierung des Berufsschulunterrichts auf der Grundlage der KMK-Rahmen-Vereinbarung vom 14./15. März 1991 erforderlich. Dafür sind die Berufsschulen besser personell und sachlich so auszustatten, damit sie ihren umfassenden Bildungsauftrag erfüllen können.

Die Bundesregierung ist gut beraten, wenn sie von ihrem angekündigten Vorhaben, die Reduzierung der Anrechnungspflicht des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) durch Änderung der Rechtsverordnungen zu regeln, endgültig Abstand nimmt. Durch den Verzicht auf die volle Anrechnung würde sich die Verweildauer der Auszubildenden auf betriebliche Ausbildungsplätze verlängern, die betrieblichen Ausbildungskapazitäten verringern und damit die Zahl der möglichen Ausbildungsplätze noch weiter reduzieren.

Dagegen ist das Berufsgrundbildungsjahr und die volle Anrechnung des erfolgreichen Besuchs auf die betriebliche Ausbildung, welches derzeit für viele Schüler einen sinnvollen Einstieg in die Berufsausbildung darstellt, gerade jetzt unverzichtbar.

Auch die Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzgesetzes hat nicht zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen geführt. Statt dessen müssen Auszubildende nun verlängerte Ausbildungs- und Arbeitszeiten im Betrieb verbringen, teilweise länger als die nicht in Ausbildung befindlichen Beschäftigten. Auch die „Flexibilisierung" der Ausbildereignungsverordnung, hat nach vorliegenden Erkenntnissen nicht dazu beigetragen, neue Ausbildungsbetriebe oder zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Die von Arbeitgebern und der Bundesregierung geforderte Senkung der Ausbildungsvergütung ist gleichfalls kein Mittel zur Lösung der Lehrstellenkrise. Es ist Aufgabe der Tarifparteien die Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrer jeweiligen Branche festzulegen. Die Ausbildungsvergütungen sind in vielen Bereichen noch immer nicht ausreichend, um eine eigenständige Lebensführung zu ermöglichen, zumal derzeit 3 von 4 Auszubildenden älter als 18 Jahre sind. Absenkungen der Ausbildungsvergütungen würden daher zu erheblichen Belastungen der Familien bzw. des Sozialhilfeetats führen.

Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

1. Daten zur Ausbildungsplatznachfrage und zum Stellenangebot 1997

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen

Nach § 3 Berufsbildungsförderungsgesetz wird das Angebot an Berufsausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge errechnet, die vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber ermittelt. Die zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September. Statistische Probleme entstehen jedoch, wenn angesichts eines unzureichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen staatliche Zusatzprogramme initiiert werden, die in ihrer zeitlichen Umsetzung teilweise oder ganz über den 30. September hinausreichen. Solche staatlich geförderten Ausbildungsstellen werden in der Bilanz des Berichtszeitraumes nicht mehr berücksichtigt und bedingen insoweit eine Untererfassung des Angebots. Umgekehrt entstehen statistische Verzerrungen auch dadurch, daß staatlich geförderte Ausbildungsstellen mitgezählt werden, die aus Programmen des letzten Vermittlungsjahres stammen und ebenfalls erst nach dem Stichtag besetzt werden konnten. Sie führen zu einer rechnerischen Übererfassung des Lehrstellenangebots.

Die neuen Länder unterscheiden sich zum Teil erheblich in der zeitlichen Durchführung der Sonderprogramme. Die unterschiedlichen Zeitpunkte der Umsetzung der Sonderinitiativen in den neuen Ländern und in Berlin verzerren die statistischen Angebots-Nachfrage-Bilanzen in den beiden letzten Jahren und ihre Veränderungsraten gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.[1]) Dies muß bei der Interpretation der **Tabellen 1/1 bis 1/4** (im Anhang) berücksichtigt werden, in der das Angebot, die Nachfrage nach Ausbildungsstellen und die Relation zwischen beiden Größen für die Jahre 1996 und 1997 nach Ländern sowie nach ausgewählten Berufsbereichen und Arbeitsamtsbezirken in den gesetzlichen Definitionen ausgewiesen werden.

Das Ausbildungsstellenangebot hat sich im gesamten Bundesgebiet von 1996 bis 1997 um 0,7% von 609.274 auf 613.353 erhöht. In den alten Ländern stieg es im gleichen Zeitraum um 0,8% auf 487.017. In Baden-Württemberg, Bayern und Hessen hat es sich jeweils um weniger als 1% verringert, im Saarland (3,9%) und in Nordrhein-Westfalen (3,1%) dagegen deutlich erhöht.

Die Nachfrage nahm insgesamt gegenüber 1996 um 3,6% von 612.785 auf 634.910 zu. Der Anstieg der Nachfrage fiel in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit jeweils 7,4% am höchsten aus. Der stärkste Nachfragerückgang ist in Brandenburg mit –4,2% und in Berlin mit –0,9% zu registrieren (vgl. **Tabelle 1/1** im Anhang).

Im Berichtsjahr 1997 standen im Bundesgebiet rein rechnerisch 96,6 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber. Bei der Interpretation der gesetzlich definierten Angebots-Nachfrage-Relation für das gesamte Bundesgebiet ist zu berücksichtigen, daß die Stichtagfestlegung (30. September 1997) auf Grund der unterschiedlichen Durchführungszeitpunkte der staatlichen Sonderinitiativen und Zusatzprogramme zu statistischen Unschärfen für die neuen Länder führt. Diese wirken sich auf die Angebots-Nachfrage-Relation für das Bundesgebiet insgesamt aus. In den alten Ländern war am 30. September im Rahmen von Ausbildungskonsensen und -bündnissen ein Potential von mindestens noch 10.000 Ausbildungsangeboten für bis dahin noch unvermittelte Jugendliche garantiert.

Die gesetzlich definierte Angebots-Nachfrage-Relation ist im Bundesgebiet gegenüber dem Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte gesunken. In den alten Ländern verschlechterte sich die Angebots-Nachfrage-Relation um 3,3 Prozentpunkte deutlich stärker als in den neuen Ländern (1,3 Prozentpunkte). Außer in Bayern (101,6), Baden-Württemberg (101,2) und dem Saarland (100,8) standen in allen anderen Ländern weniger als 100 Ausbildungsstellen für 100 Nachfrager zur Verfügung.[1])

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern

Insgesamt ist die Zahl der Neuabschlüsse 1997 gegenüber 1996 um 13.162 oder 2,3% auf 587.489 gestiegen. Der Zuwachs lag schwerpunktmäßig mit 2,8% in den alten Ländern (1997: 461.800). In den neuen Ländern nahmen die Neuabschlüsse insgesamt um 0,5% (661 Verträge) zu (1997: 125.689).

In fast allen alten Ländern hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zugenommen. Überdurchschnittlich gewachsen ist sie im Saarland (5,5%), Rheinland-Pfalz (4,7%), Nordrhein-Westfalen (4,3%), Schleswig-Holstein (4,1%), Bremen (3,8%), Niedersachsen (3,5%) und Hamburg (2,8%). Unterdurchschnittlich verlief die Entwicklung in Baden-Württemberg und Bayern (2,1%) sowie in Hessen (1,8%) und Berlin (West) (–7,8%).

Bei der Interpretation der teilweise sehr stark vom allgemeinen Trend abweichenden Entwicklungen in den neuen Ländern sind die statistischen Probleme aus den unterschiedlichen zeitlichen Umsetzungen der staatlichen Sonderprogramme zu berücksichtigen. So hängen z.B. die sich für 1997 ergebende relativ starke Zuwachsrate in Sachsen-Anhalt (18,2%) und der deutliche Rückgang der Neuabschlüsse in Berlin (Ost) (–12,9%) zu einem erheblichen Teil mit der unterschiedlichen zeitlichen Umsetzung der Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996 und 1997 zusammen.

• Besetzte Plätze aus Sonderprogrammen in den neuen Ländern und Berlin

Nach Angaben der Länder wurden aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 bis zum 30. September 1997 6.343 Zugänge in betriebsnahe sowie 2.709 Zugänge in außerbetriebliche Ausbildungen umgesetzt.[2]) Bei den betriebsnahen

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 1.1.1

[1]) Vgl. auch Kapitel 1.2

[2]) Daneben wurden bis zum 30. September 1997 2.296 schulische Ausbildungsplätze eingesetzt. Die verbleibenden 3.648 Programmplätze wurden erst nach dem 30. September besetzt. Die Zahlenangaben beziehen den westlichen Stadtteil von Berlin ein. Zum Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 vgl. auch Kapitel 1.1.5.

und außerbetrieblichen Ausbildungen handelt es sich in der Regel um Bildungsgänge nach BBiG/HwO, die mit bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsverträgen verbunden sind.

Die von den Ländern Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in eigener Verantwortung initiierten Zusatzprogramme, die zum Teil ebenfalls betriebsnahe Ausbildungsgänge nach BBiG/HwO enthalten, starteten erst nach dem 30. September 1997.

• Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern und Berlin

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den Kammern die Summe der im letzten Berichtsjahr neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden bei ihrer Zählung nicht nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). Eine unmittelbare Erfassung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der Sonderprogramme und der Benachteiligtenausbildung nach §40c Abs. 2 AFG ist somit in dieser Erhebung nicht möglich.

Nach der Ausbildungsform stärker differenzierte Zahlen sind aus der Berufsberatungsstatistik zu entnehmen. Sie unterscheidet zwischen den Vermittlungen in Programmplätze, in eine außerbetriebliche Ausbildung nach §40c Abs. 2 AFG sowie in eine herkömmliche Berufsausbildung außerhalb der Sonderprogramme. Für das Vermittlungsjahr 1996/97 weist die Verbleibstatistik 6.946 Vermittlungen auf Plätze aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996 sowie insgesamt 14.174 Vermittlungen aus, die aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 oder aber aus den 1997 eingesetzten Zusatzprogrammen der Länder herrühren[1]). Hinzu kommen 10.261 Vermittlungen in eine auflerbetriebliche Ausbildung für Benachteiligte nach §40c Abs. 2 AFG. Die Zahl der Einmündungen in eine herkömmliche Berufsausbildung außerhalb der Sonderprogramme und der Ausbildung nach §40c Abs. 2 AFG betrug 107.694.

Um die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern zu schätzen, wurden in den vergangenen Jahren hilfsweise die in der Verbleibstatistik der Berufsberatung ausgewiesenen Vermittlungen in Programmplätze bzw. in die außerbetriebliche Ausbildung nach § 40 c Abs. 2 AFG von der Zahl der neuen Ausbildungsverträge abgezogen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung bei den Kammern erfragt[2]). Der Differenzbetrag stellte eine grobe Annäherung an die Zahl der Ausbildungsverträge dar, die außerhalb der Sonderprogramme und der AFG-Ausbildung von Betrieben abgeschlossen wurden[3]). Diese Schätzung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge ist für 1997 aus zwei Gründen nicht mehr möglich:

[1]) Eine Differenzierung der 1997 erfolgten Vermittlungen nach dem „Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997" bzw. nach den Zusatzprogrammen der Länder läßt das Erhebungsverfahren der Arbeitsämter nicht zu.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Teil I, Übersicht 2 sowie Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5

[3]) Grob war diese Schätzung deshalb, weil die Berufsberatung den Zeitpunkt ihrer Vermittlung weder am Beginn der Ausbildung festmacht, der im Ausbildungsvertrag vereinbart wird, noch am Zeitpunkt, zu dem dieser Vertrag bei den Kammern eingetragen wird. Entscheidendes Kriterium ist vielmehr der Zeitpunkt, ab dem für die Berufsberatung der Vermittlungserfolg feststeht. Dieser kann auch vor dem offiziellen Vertragsbeginn bzw. dem Zeitpunkt des Eintrags bei der Kammer liegen. Somit ist die Zahl der von den Berufsberatungsstellen ausgewiesenen Vermittlungen in die Sonderprogramme bis zum 30. September nur zum Teil mit der Zahl der Verträge identisch, die aus den Sonderprogrammen stammen und bis zum selben Zeitpunkt bei den Kammern eingetragen wurden.

– Die von der Berufsberatung der Arbeitsämter ausgewiesenen 14.174 Einmündungen in Ausbildungen, die aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 bzw. den Zusatzprogrammen der Länder finanziert werden, beinhalten auch rein schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, die mit einer externen Kammerprüfung abgeschlossen werden. Solche Ausbildungen, die ohne einen bei der Kammer registrierten Ausbildungsvertrag durchgeführt werden, werden zunehmend Bestandteil der Programmgestaltung durch die Länder. Die Verbleibkategorie der Berufsberatung differenziert jedoch nicht näher zwischen den betriebsnahen und schulischen Ausbildungsformen nach BBiG/HwO.

Ein Vergleich zwischen der Zahl der nach Angaben der Länder bis zum 30. September 1997 umgesetzten Programmplätze (rd. 9.100 betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungen) und der Verbleibstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (rd. 14.200 Einmündungen in BBiG-/HwO-Berufe) deutet zudem darauf hin, daß im Jahr 1997 unter den von der Berufsberatung der Arbeitsämter ausgewiesenen Einmündungen ein großer Teil erst nach dem 30. September vertragswirksam wurde. Die damit verbundenen Verträge werden deshalb erst im Berichtsjahr 1998 erfaßt. In der zum 30. September 1997 durchgeführten Zählung der eingetragenen Ausbildungsverträge sind sie nicht enthalten.

Die in den Vorjahren angewandte Schätzmethode durch Differenzbildung liefert mithin für 1997 keine brauchbaren Ergebnisse mehr für die Bestimmung des betrieblichen Ausbildungsangebotes. Vieles deutet darauf hin, daß die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern und Berlin (Ost) im Jahr 1997 nicht oder allenfalls nur gering unter dem Vorjahreswert (geschätzt: 103.452)[1]) liegen dürfte:

Würde man trotz der oben genannten Vorbehalte analog zu den Schätzverfahren der vergangenen Jahre vorgehen und von der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (125.689) die Einmündungen in eine außerbetriebliche Ausbildung nach §40c Abs. 2 AFG (10.261), die nachträglichen Einmündungen aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996 (6.946) sowie die nach Angaben der Länder bis zum 30. September erfolgten Umsetzungen aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 (9.052) abziehen, so ergäbe sich eine rechnerische Größe von 99.430 nicht aus Sonderprogrammen oder nach AFG (§40c Abs. 2) geförderten betrieblichen Lehrverträgen. Dies wären rund 4.000 betriebliche Verträge weniger als im Vorjahr. Andererseits weist die Berufsberatung für 1997 mit 107.694 Einmündungen in Berufsausbildungsstellen außerhalb der Sonderprogramme und der Benachteiligtenausbildung nach §40c AFG nicht weniger, sondern rund 1.700 Einmündungen mehr als im Vorjahr aus[2]). Die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen Plätze lag auf dem Vorjahresniveau.

Dieses Zahlenbild spricht insgesamt dafür, daß die Zahl der nicht aus Sonderprogrammen oder nach dem AFG geförderten betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern nicht gewachsen ist, sondern stagnierte oder eher etwas – um bis zu 4.000 – zurückgegangen ist.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

Bei der Interpretation der im folgenden aufgeführten **Tabellen 1/5, 1/6 und 1/7** müssen die statistischen Unschärfen, die durch die nach Jahren und Ländern unterschiedlichen Zeiträume der

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Teil I, Übersicht 2

[2]) Darin sind, ohne daß sie näher ausgewiesen werden können, Pendler und Umzügler in die alten Länder enthalten.

Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme bedingt sind, berücksichtigt werden. Die **Tabelle 1/5** (im Anhang) gibt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Wirtschaftsbereichen im Ausbildungsjahr 1997 wider. Sie zeigt, daß auch 1997 der größte Teil (48,7 %) der neuen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel mit 286.194 Auszubildenden abgeschlossen wurde. Das Handwerk nimmt mit 211.571 neu abgeschlossenen Lehrverträgen den zweiten Platz ein (36 %).

Die Ausbildungsstruktur in den neuen und alten Ländern ist ähnlich. Lediglich bei den Freien Berufen ergibt sich ein gravierender Unterschied. Während in den alten Ländern 10,1 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in diesem Wirtschaftsbereich abgeschlossen wurden, waren es in den neuen Ländern nur 5,1 %. Dabei zeigt sich, daß von Berlin (Ost) abgesehen zwischen den neuen Ländern kaum Unterschiede in bezug auf die Anteile der Freien Berufe bestehen.

Vergleicht man die Anteile der einzelnen Wirtschaftsbereiche in den einzelnen Ländern, dann zeigen sich zum Teil erhebliche Abweichungen vom jeweiligen Durchschnitt. Der höchste Anteil des Bereichs Industrie und Handel wird mit 59,7 % in Hamburg erreicht, während dort gleichzeitig der niedrigste Anteil mit 27 % im Handwerk zu verzeichnen ist.

Ein Blick auf die Veränderungen der Ausbildungsverträge nach Wirtschaftsbereichen und Ländern (vgl. **Tabelle 1/6** im Anhang) läßt erkennen, daß die Entwicklung gegenüber dem Vorjahr nicht einheitlich verlaufen ist. Die prozentual stärksten Zunahmen sind in den Bereichen Landwirtschaft (8,4 %) und Industrie und Handel (6,8 %), dem größten Ausbildungsbereich, zu verbuchen. Rückgänge haben sich vor allem bei den Freien Berufen (–5,5 %) und im Handwerk (–1,7 %), ergeben. Der Trend ist, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, in den alten und neuen Ländern jeweils gleichgerichtet. **Tabelle 1/7** (im Anhang) informiert über die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft nach Kammerbezirken in den alten und neuen Ländern.

Verkürzte Ausbildungsverträge

Von den insgesamt 587.489 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde für 91.126 eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart. Der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge liegt bei 15,5 %, er ist damit im Vergleich zu 1996 (16 %) in etwa gleich geblieben. Wie **Tabelle 1/8** (im Anhang) zeigt, spielt der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge auch 1997 insbesondere in Niedersachsen (29,8 %) und dem Saarland (26,9 %) eine bedeutende Rolle. Eine geringe Bedeutung kommt den verkürzten Ausbildungsverträgen auch weiterhin in den neuen Ländern (6,6 %) zu.

Die länderspezifischen Differenzen ergeben sich im wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Länder vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt (vgl. § 29 Abs. 1 BBiG sowie die jeweiligen Anrechnungsverordnungen). In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen dieser berufsbildenden Schulen, wie z.B. in Niedersachsen, ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungsverträgen entsprechend hoch.[1]) Es besteht ein weiterer Zusammenhang zwischen den länderspezifischen Abiturientenanteilen und der Zahl der Auszubildenden mit verkürzten Ausbildungsverträgen. Nach § 29 Abs. 2 BBiG kann die Ausbildungszeit auf Antrag gekürzt werden, wenn zu erwarten ist, daß der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen

In der Besetzungsstärke der einzelnen Ausbildungsberufe hat sich 1997 im Vergleich zu 1996 wenig geändert (vgl. **Tabelle 1/9** im Anhang). Betrachtet man die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr, dann zeigt sich, daß die höchsten Zuwächse in absoluten Zahlen bei den kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen im IHK-Bereich (8.400) sowie beim Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (2.200) zu verzeichnen sind. Die höchsten Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ergeben sich bei der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft (–4.600) und dem Beruf Arzthelfer/Arzthelferin (–2.200).

Hohe prozentuale Veränderungen gegenüber 1996 zeigen sich im Nahrungsmittelhandwerk bei den Ausbildungsberufen Fachverkäufer/Fachverkäuferin (16 %), Fleischer/Fleischerin (12 %) und Bäcker/Bäckerin (7 %). Auch im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation hat es eine starke Zunahme (11 %) gegeben. Starke Rückgänge sind vor allem bei den Ausbildungsberufen Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin (–31 %), Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (–12 %) sowie Bauzeichner/Bauzeichnerin (–12 %) zu registrieren.

Bei einigen Ausbildungsberufen hat es recht unterschiedliche Veränderungen in den alten und neuen Ländern gegeben. So hat in den neuen Länder die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsberuf Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik um 26 % und den alten um 6 % zugenommen. Ähnlich sieht es beim Ausbildungsberuf Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau aus. In den neuen Ländern ergibt sich eine Zunahme von 14 %, in den alten von 1,4 %. Gegenläufige Entwicklungen sind beim Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel zu verzeichnen, wo in den alten Ländern eine Zunahme von 7 % und den neuen Ländern eine Abnahme von 25 % zu verzeichnen ist.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Behinderten

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden 1997 bundesweit 9.398 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr sind dies 562 Ausbildungsverträge bzw. 5,6 % weniger (vgl. **Tabelle 1/9** im Anhang). In den alten Ländern hat sich die Zahl um 2,5 % leicht erhöht (1996: 4.957, 1997: 5.081), in den neuen Ländern hat die Behindertenausbildung dagegen um 13,7 % abgenommen (1996: 5.003, 1997: 4.317). Dennoch liegt ihr Anteil an der Gesamtzahl aller in 1997 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 3,4 % noch deutlich über dem Anteil in den alten Ländern mit 1,1 %.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neu geordneten Ausbildungsberufen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen seiner Erhebung der neu eingetragenen Ausbildungsverträge zum 30. September bei den Kammern erstmalig in 1997 eine Aus-

[1]) Vgl. auch Kapitel 2.3.1

wertung in sieben ausgewählten neuen und zwei neu geordneten Ausbildungsberufen vorgenommen.[1])

Insgesamt wurden in den ausgewählten sieben neuen Ausbildungsberufen (vgl. **Tabelle 1/10** im Anhang) 5.594 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Drei Viertel davon entfallen auf die vier IT-Berufe und ein Viertel auf die drei bereits 1996 neu geschaffenen Medienberufe. Das größte Gewicht kommt dem Ausbildungsberuf Fachinformatiker/Fachinformatikerin mit 1.468 Ausbildungsverträgen zu. Damit hat dieser Ausbildungsberuf allein mehr Ausbildungsverträge zu verzeichnen als die drei Medienberufe (1.399) zusammen. Der Vergleich der Neuabschlüsse in diesen neuen Ausbildungsberufen nach Ländern zeigt eine gewisse Konzentration in Nordrhein-Westfalen, wo 25 % der Ausbildungsverträge der neu geschaffenen Berufe abgeschlossen wurden, während der Anteil dieses Landes an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bei 20 % liegt. Auch Hessen liegt mit seinem Anteil an den neuen Berufen (12,5 %) deutlich über dem Landesanteil (6,7 %) an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

In den neu geordneten Ausbildungsberufen Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau und Speditionskaufmann/Speditionskauffrau wurden 9.594 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Auch hier fällt auf, daß entsprechende Ausbildungsverträge überdurchnittlich häufig in Nordrhein-Westfalen abgeschlossen wurden.

1.1.2 Berufsberatungsstatistik – Entwicklung der unbesetzten Stellen und unvermittelten Bewerber

Die Dienstleistung „Berufsberatung" der Arbeitsämter beruht hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit[2]) ist eine Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien statistisch erfassen und melden. In der durch das Berufsbildungsförderungsgesetz definierten Angebots-Nachfrage-Relation[3]) werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber berücksichtigt.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach Berufsbereichen

Bundesweit wurden am Ende des Beratungsjahres 1997 25.864 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 47.421 noch nicht vermittelten Bewerbern gemeldet. Die Stellen-Bewerber-Relation verringerte sich gegenüber dem Vorjahr von 0,9 auf 0,5.

Auch in den alten Ländern zeigte sich erstmals ein Defizit. Die Stellen-Bewerber-Relation sank auf 0,8 (Vorjahr 1,4). Im Vermittlungsjahr 1997 blieben in den alten Ländern 25.217 Berufsausbildungsstellen unbesetzt, das waren 5,3 % aller gemeldeten Stellen. Von den insgesamt 546.390 Bewerbern waren Ende September 32.190 (5,9 %) noch nicht vermittelt. Wiederum, wie in den Vorjahren, sank die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen bei gleichzeitigem Anstieg der Zahl unvermittelter Bewerber. Rechnerisch, unter Voraussetzung einer überregionalen Mobilität der unvermittelten Bewerber, standen 1997 jedem Bewerber nur noch 0,8 nicht besetzte Ausbildungsplätze zur Auswahl (1995: 2,2; 1996: 1,4). Der Rückgang dieser „Auswahlquote" betraf wiederum, wie bereits im Vorjahr, alle Berufsbereiche. Die meisten unbesetzten Stellen – in Relation gesetzt zu den noch nicht vermittelten Bewerbern – gab es in den Ernährungsberufen mit 2,2 unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber. In allen übrigen Berufsbereichen gab es weniger unbesetzte Ausbildungsstellen als unvermittelte Bewerber, erstmals auch in den Metall- und Elektroberufen (jeweils 0,9). Schwieriger wurde die Stellensuche für junge Frauen und Männer, die eine Berufsausbildung im Büro-, Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereich wünschten. Hier waren deutlich negative Relationen zu verzeichnen (Waren- und Dienstleistungskaufleute: 0,7; Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe: 0,5). Die niedrigste Stellen-Bewerber-Relation registrierte die Arbeitsverwaltung in Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen (0,3).

Mehr noch nicht vermittelte Bewerber als noch nicht besetzte Plätze hatten am Ende des Beratungsjahres insbesondere die Berufe Arzthelfer/Arzthelferin (0,2), Industriekaufmann/Industriekauffrau (0,3), Verkäufer/Verkäuferin (0,3), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (0,4), Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (0,4), Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (0,5) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (0,5). Überwiegend junge Frauen oder Jugendliche mit Hauptschulabschluß, die zum großen Teil in diesen Berufen ausgebildet werden, hatten in diesem Jahr schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz. So hatten 35,5 % aller 1997 gemeldeten Bewerber einen Hauptschulabschluß, bei den noch nicht vermittelten Bewerbern betrug der Anteil an Hauptschülern 42,8 % (vgl. **Tabelle 1/11** im Anhang).

In den neuen Ländern standen den noch 647 unbesetzten Berufsausbildungsstellen 15.231 unvermittelte Bewerber gegenüber. Das entspricht rechnerisch einer Stellen-Bewerber-Relation von weniger als 0,05. Allerdings waren rund 11.500 offene „Programm-Plätze" noch nicht besetzt und deshalb in der Statistik nicht erfaßt. In den einzelnen Berufsbereichen war die Abweichung von diesem Durchschnitt nur geringfügig.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach Ländern

Auch in den alten Ländern sind negative Stellen-Bewerber-Relationen zur Regel geworden. Mehr Stellen als Bewerber und damit mögliche Spielräume für die Beratungstätigkeit der Arbeitsämter wurden nur noch aus Baden-Württemberg, Bayern (je 1,3) und dem Saarland (1,1) gemeldet, Schleswig-Holstein hat ein „ausgeglichenes" Ergebnis (vgl. **Tabelle 1/12** im Anhang).

Unvermittelte Bewerber nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Insgesamt registrierte die Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit Ende September 1997 47.421 unvermittelte Jugendliche und junge Erwachsene. Mehrheitlich (mit 52,6 % Anteil; 1996: 54,5 %) waren es junge Frauen, die noch nicht vermittelt wer-

[1]) Zu den neuen Berufen gehören die zum 1. August 1996 in Kraft getretenen Medienberufe „Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton", „Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin", „Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin" sowie die zum 1. August 1997 in Kraft getretenen IT-Berufe „Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin", „Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau", „Fachinformatiker/Fachinformatikerin", „Informatikkaufmann/Informatikkauffrau". Zu den neu geordneten Berufen gehören „Speditionskaufmann/ Speditionskauffrau" und „Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau" (Inkrafttreten jeweils zum 1. August 1996).

[2]) Detaillierte Erläuterungen zur Erfassungsmethode der Berufsberatungsstatistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden regelmäßig in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) veröffentlicht.

[3]) Vgl. Kapitel 1.1.1

Übersicht 5: Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in den alten und neuen Ländern 1996 und 1997

Merkmal	Noch nicht vermittelte Bewerber			
	1996		1997	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder Insgesamt	**24.637**	**100,0**	**32.190**	**100,0**
Davon:				
Männlich	12.142	49,3	15.598	48,5
Weiblich	12.495	50,7	16.592	51,5
Deutsche	18.222	74,0	24.689	76,7
Ausländer	6.415	26,0	7.501	23,3
Neue Länder Insgesamt	**13.821**	**100,0**	**15.231**	**100,0**
Davon:				
Männlich	5.373	38,9	6.877	45,2
Weiblich	8.448	61,1	8.354	54,8
Deutsche	13.791	99,8	14.995	98,5
Ausländer	30	0,2	236[1])	1,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 6, Seite 28

[1]) Die Steigerung in den neuen Ländern ist überwiegend durch die Neuabgrenzung der Berliner Arbeitsämter bedingt.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

den konnten. Ihr Anteil an den unvermittelten Bewerbern in den neuen Ländern war mit 54,8 % um 4 Prozentpunkte höher als in den alten Ländern. Die Gesamtzahl der unvermittelt gebliebenen jungen Frauen in den neuen Ländern hat sich von 8.448 in 1996 auf 8.354 verringert. Die Zahl der in den neuen Ländern unvermittelt verbliebenen jungen Männer ist weiter angestiegen. 6.877 junge Männer konnten ihren beim Arbeitsamt registrierten Ausbildungswunsch nicht realisieren, im Vorjahr waren es 5.373.

Mit 23 % aller unvermittelten Bewerbern in den alten Ländern – die neuen spielen hinsichtlich der Berufsausbildung ausländischer Jugendlichen keine nennenswerte Rolle – ist der Anteil junger Ausländer um 8 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an allen gemeldeten Bewerbern. Diese Differenz hat sich etwas verringert (Vorjahre 10 Prozentpunkte). Integrationsprobleme bei dieser Gruppe sind jedoch nach wie vor gegeben, auch wenn sich die schulischen Voraussetzungen im Laufe der vergangenen Jahre verbessert haben (vgl. **Übersicht 5**).[1])

1.1.3 Berufsberatungsstatistik – Beziehung zwischen gemeldeten Stellen und tatsächlichem Angebot

Inbesondere in Zeiten einer angespannten Lehrstellensituation erfährt die Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter eine besondere Aufmerksamkeit. Denn sie ist die einzige Quelle, aus der bereits in einem frühen Stadium des Vermittlungsjahres Informationen zur aktuellen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zu Veränderungen gegenüber vorausgegangenen Jahren entnommen werden können. Spätestens Ende März, wenn die Bundesanstalt für Arbeit die erste Hälfte ihres Geschäftsjahres bilanziert, bildet sie den Ausgangspunkt für kontroverse bildungspolitische Debatten.

[1]) Vgl. auch Kapitel 2.1.3

Dazu zählt die Frage, wie sich das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen im Geschäftsjahr entwickeln wird. Grundlage der Diskussion ist die Zahl der Lehrstellen, die den Arbeitsämtern von den Betrieben zur Vermittlung angeboten werden, und ihre Veränderung gegenüber dem Vorjahr. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die Arbeitsämter den Ausbildungsstellenmarkt nicht vollständig widerspiegeln können, da ihre Geschäftsstatistik auf der freiwilligen Inanspruchnahme ihrer Dienste durch die Betriebe und Jugendlichen beruht. Werden gegenüber dem Vorjahr weniger Ausbildungsplätze gemeldet, so kann dies auf zweierlei hindeuten: auf ein insgesamt sinkendes Gesamtangebot und/oder aber auf eine nachlassende Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der Arbeitsämter.

Um zu ermitteln, wie die Zahlen der Arbeitsämter zu interpretieren sind, wurden in der **Übersicht 6** Zeitreihen von 1980 bis 1997 erstellt. In den Spalten 1 und 2 ist eingetragen, wie viele Lehrstellen den Arbeitsämtern in den alten Ländern jeweils bis Ende März (Halbjahresbilanz) bzw. Ende September (Abschlußbilanz) gemeldet wurden. Spalte 3 informiert über das tatsächliche Gesamtangebot an Lehrstellen, das bis zum Ende des Vermitllungsjahres (30. September) registriert wurde. Es wurde nach der Definition des Berufsbildungsförderungsgesetzes errechnet und setzt sich zusammen aus der Zahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Lehrstellen, die zum 30. September noch nicht besetzt waren.[1]) Die sogenannten „Einschaltquoten“ in den Spalten 4 und 5 für die Monate März und September sind das jeweilige Ergebnis der Division der Werte in der Spalte 1 bzw. 2 durch die Werte der Spalte 3. Sie sind Indikatoren dafür, in welchem Ausmaß Betriebe die Arbeitsämter (bis Ende März bzw. bis Ende September) über ihr Lehrstellenangebot informierten. Die Angebots-Nachfrage-Relation in Spalte 6 gibt wieder, wie viele Lehrstellenangebote im betreffenden Vermittlungsjahr jeweils 100 Lehrstellennachfragern gegenüberstanden. Werte über 100 signalisieren einen Angebots-, Werte unter 100 einen Nachfrageüberschuß.

Ein Vergleich der beiden Zeitreihen in Spalte 1 und 3 zeigt, daß von 1993 bis 1996 sinkende Zahlen bei den im März gemeldeten Ausbildungsplätzen mit Rückgängen beim Gesamtangebot der entsprechenden Jahre einhergehen. Die Entwicklung beider Zeitreihen verläuft aber nicht durchgängig parallel. So sank beispielsweise von 1996 auf 1997 die Zahl der gemeldeten Plätze um 29.000, während das Gesamtangebot um 3.800 wuchs. Umgekehrt wuchs 1992 die Zahl der bis März gemeldeten Plätze gegenüber dem Vorjahr um 23.100, während das Gesamtangebot um 44.600 sank. Auch die errechneten Einschaltquoten in Spalte 4 belegen, daß die Zahl der im März gemeldeten Plätze nicht einfach das Ergebnis einer linearen Fortschreibung der Angebotsentwicklung ist. Die Werte variieren bei einer Spannweite von 49 % (1984) bis 111 % (1993) erheblich. Mit anderen Worten: Die Betriebe zeigen bei der Frage, ob sie die Arbeitsämter bei ihrer Stellenbesetzung einschalten, eine sehr hohe Elastizität. Somit ist ein Rückschluß von den bis Ende März gemeldeten Plätzen auf das (voraussichtliche) Gesamtangebot an Ausbildungsstellen nicht möglich. Vergleichbares gilt für die bis Ende September gemeldeten Lehrstellen.

[1]) Die Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird in einer gesonderten Erhebung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung auf der Grundlage der Kammereinträge ermittelt.

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

Dies belegt auch eine statistische Korrelationsanalyse beider Zeitreihen. Die beiden Variablen, die Zahl der im März gemeldeten Stellen und das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen, korrelieren nur sehr schwach (r = –0,16) und auch noch entgegen der Erwartung negativ miteinander. Die gemeinsame Varianz von rund 2% läßt auf eine faktische Unabhängigkeit der beiden Zeitreihen schließen. Somit lautet das Fazit: Aus der Entwicklung bei den bis Ende März gemeldeten Ausbildungsplätzen läßt sich keine Vorhersage zur Entwicklung des tatsächlichen Gesamtangebots an Lehrstellen ableiten.

Man könnte einwenden, daß dieses Ergebnis womöglich durch den frühen Zeitpunkt der hier berücksichtigten Halbjahresbilanz (Ende März) bedingt ist und daß die Bilanzen der Arbeitsämter im Sommer oder Spätsommer deutlicher mit der Entwicklung des Gesamtangebots in Beziehung stehen. Um dies zu überprüfen, wurde auch die Abschlußstatistik der Arbeitsämter zum 30. September mit dem Gesamtangebot an Ausbildungsstellen korreliert. Doch auch in diesem Fall hängen die Zahl der (bis Ende September) gemeldeten Plätze und das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen kaum zusammen (r = –0,04); im Gegenteil, die ermittelte Korrelation (0,2% gemeinsame Varianz) ist noch schwächer ausgeprägt. Somit gilt auch hier: Ein Rückschluß von der Entwicklung bei den gemeldeten Stellen auf die Veränderung des Gesamtangebots ist aus den statistischen Zahlenverläufen allein nicht möglich.

Wovon hängt dann aber das Meldeverhalten der Betriebe ab? Statistische Analysen belegen einen äußerst engen Zusammenhang mit der Angebots-Nachfrage-Relation (vgl. **Übersicht 6**). Dies gilt sowohl für die bis Ende März (r = +0,98) als auch für die bis Ende September gemeldeten Plätze (r = +0,96). Dies bedeutet: Die Betriebe machen die Einschaltung des Arbeitsamtes im wesentlichen davon abhängig, ob sie im jeweiligen Jahr mit genügend Bewerbern rechnen können. Ist dies der Fall, sinkt die Zahl der meldenden Betriebe bzw. der gemeldeten Stellen; haben die Betriebe hingegen Schwierigkeiten, Bewerber zu finden, bitten sie verstärkt die Arbeitsämter um ihre Vermittlungsdienste.

Schaubild 1 zeigt, wie eng beide Entwicklungen (Stellenmeldungen bis Ende März, Angebots-Nachfrage-Relation) parallel verlaufen.[1]) Zu Vergleichszwecken wurde auch der standardisierte Entwicklungsverlauf beim Gesamtangebot an Ausbildungsstellen in die Grafik aufgenommen. Er weist starke Abweichungen vom Verlauf der beiden übrigen Kurven auf und steht somit auch optisch in keinem erkennbaren Zusammenhang.

Die starke Abhängigkeit des Meldeverhaltens der Betriebe vom relativen Bewerberaufkommen ist für die Arbeitsämter mit einem praktischen Dilemma verbunden: Immer dann, wenn es

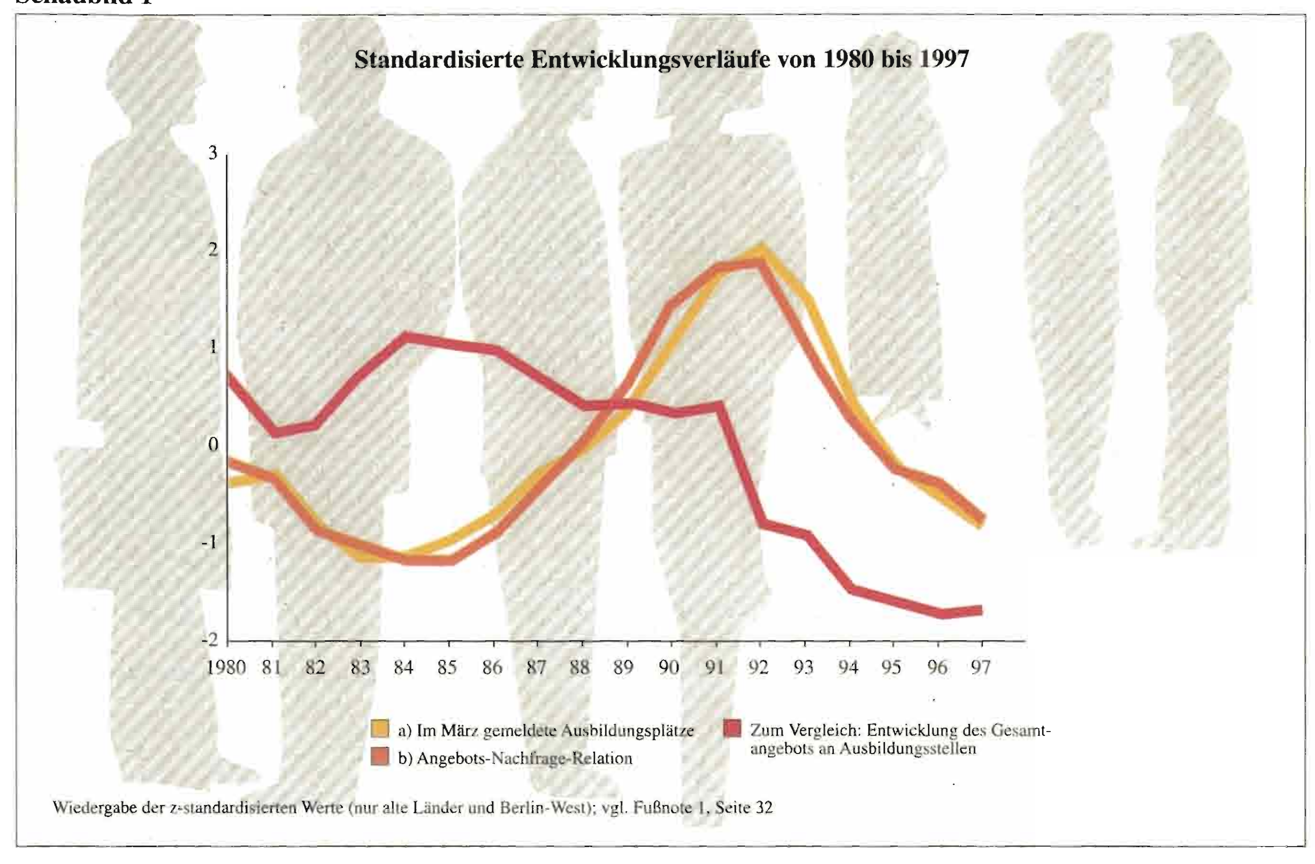
[1]) Um den starken Zusammenhang optisch verdeutlichen zu können, wurde in der Darstellung vom unterschiedlichen absoluten Niveau der beiden Entwicklungsverläufe abstrahiert. Dazu wurden die Mittelwerte der beiden Zeitreihen mit Null gleichgesetzt und die einzelnen Jahreswerte in standardisierte Abweichungen vom jeweiligen Mittelwert transformiert (Berechnung von sogenannten „z-Standardwerten").

Übersicht 6: Entwicklung bei den gemeldeten und insgesamt angebotenen Lehrstellen in den alten Ländern und in Berlin (West) 1980 bis 1997

Jahr	Bis Ende März gemeldete Plätze	Bis Ende September gemeldete Plätze	Gesamtangebot an Ausbildungsstellen	Einschaltquote im März	Einschaltquote im September	Angebots-Nachfrage-Relation
	In Tausend			(Spalte 1 : Spalte 3)	(Spalte 2 : Spalte 3)	Lehrstellen je 100 Bewerber
				Prozent		
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6
1980	431,3	502,0	694,6	62	72	104,1
1981	438,0	498,7	643,0	68	78	102,4
1982	389,7	467,5	651,0	60	72	97,9
1983	353,3	458,5	696,4	51	66	96,2
1984	354,6	464,5	726,8	49	64	95,1
1985	371,8	480.6	719,1	52	67	95,1
1986	397,7	511,4	715,9	56	71	97,9
1987	438,5	546,4	690,3	64	79	101,6
1988	467,9	566,4	666,0	70	85	105,9
1989	505,7	598,9	668,6	76	90	111,1
1990	574,7	652,5	659,4	87	99	117,9
1991	644,7	711,4	668,0	97	106	121,3
1992	667,8	721,8	623,4	107	116	121,8
1993	616,4	667,2	554,8	111	120	114,2
1994	509,6	561,4	503,0	101	112	107,6
1995	447,0	512,8	493,4	91	104	105,1
1996	413,1	490,1	483,2	85	101	101,9
1997	384,1	476,4	487,0	79	98	98,6

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 1



Wiedergabe der z-standardisierten Werte (nur alte Länder und Berlin-West); vgl. Fußnote 1, Seite 32

in Relation zu den Ausbildungsplätzen eine wachsende Zahl von Bewerbern gibt, melden die Betriebe ihre Plätze nicht mehr im selben Ausmaß wie früher. Das Vermittlungsgeschäft wird dadurch für die Arbeitsämter noch schwieriger. Schwieriger wird die Vermittlungsarbeit aber auch im umgekehrten Fall, wenn die Zahl der Lehrstellenangebote relativ groß ist. Denn nun melden sich die Jugendlichen nicht mehr mit derselben Intensität wie früher, so daß vermehrt Probleme auftreten, den bei den Arbeitsämtern registrierten Betrieben Bewerber zu vermitteln.[1])

Die beiden Schlußfolgerungen für eine bildungspolitische Nutzung der Statistik über die gemeldeten Berufsausbildungsstellen lauten:

- Rückgänge oder Zuwächse bei den gemeldeten Ausbildungsplätzen sind für sich genommen keine Signale für eine nachlassende oder wachsende Ausbildungsbereitschaft auf seiten der Wirtschaft. Dagegen sind sie sehr eindeutige Signale für einen Lehrstellenmarkt, der aus Sicht der Nachfrager enger oder entspannter wird.
- Dabei muß jedoch berücksichtigt werden, daß die Lehrstellenstatistik der Arbeitsämter für sich genommen die Problemlage für den einzelnen Bewerber bei einem enger werdenden Lehrstellenmarkt ebenso deutlich überzeichnen kann, wie sie umgekehrt bei einem entspannten Lehrstellenmarkt die Auswahlmöglichkeiten für Bewerber positiver aussehen lassen kann, als sie in Wirklichkeit sind.

1.1.4 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen" für das Jahr 1997 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in acht alten Ländern (Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) eine Erhebung in Teilzeitschulen durchgeführt. Es wurde nach der Anzahl der Berufsschüler gefragt, die Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr sind und

- mit ihrem Hauptwohnsitz nach wie vor in den neuen Ländern gemeldet sind und eine Lehrstelle in einem Betrieb in den alten Ländern gefunden haben oder
- seit Mitte 1996 ihren Hauptwohnsitz aus den neuen Ländern in die alten Länder verlegt haben, um eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

In den genannten Ländern wurden 975 Schulen angeschrieben. Davon haben sich rund 82 % an der Erhebung beteiligt. Hierbei wurden rund 185.125 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfaßt, davon waren 4.660 Jugendliche (2,5 %) Pendler oder Umzügler (weiblich: 58 %, männlich: 42 %).

[1]) Die Zahl der bei den Arbeitsämtern bis Ende März gemeldeten Bewerber korreliert mit r = –0,78 mit der Angebots-Nachfrage-Relation.

Mit Hilfe dieser Quote und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 1997 ergeben sich folgende Schätzwerte:

Land	Quote	Neuverträge 1997	Pendler/Umzügler
Baden-Württemberg	1,7 %	70.151	1.150
Bremen	1,7 %	5.686	95
Hessen	3,4 %	39.434	1.300
Nordrhein-Westfalen	0,9 %	117.383	1.050
Rheinland-Pfalz	0,8 %	28.346	200
Saarland	0,6 %	7.606	40
Schleswig-Holstein	5,9 %	19.582	1.150
Niedersachsen	6,8 %	56.268	3.800
Insgesamt	**2,5 %**	**344.456**	**8.785**

Zwei Länder haben eine eigene Erhebung durchgeführt und folgende Zahlen gemeldet:

Land	Quote	Neuverträge 1997	Pendler/Umzügler
Bayern	3,8 %	91.988	3.452
Hamburg	4,9 %	11.851	580
Insgesamt	**3,9 %**	**103.569**	**4.032**

Bei einer angenommenen zum Vorjahr gleichbleibenden Pendlerquote für Berlin (ohne Binnenpendler) von 12 % würde sich die Pendlerzahl nach Berlin auf etwa 1.620 belaufen.

Insgesamt dürften damit 1997 rund 14.400 Jugendliche aus den neuen Ländern einen Ausbildungsplatz in den alten Ländern aufgenommen haben. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr ein Plus von rund 950 Pendlern/Umzüglern. Zum Vergleich:

	Quote	Neuverträge	Pendler/Umzügler (zum Teil geschätzt)
1992	3,9 %	499.916	19.393
1993	3,5 %	470.971	16.504
1994	3,0 %	450.210	13.704
1995	2,9 %	450.128	13.300
1996	3,0 %	449.314	13.450
1997	3,1 %	461.800	14.400

1.1.5 Entwicklung der Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997

Auch 1997 reichte das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in den neuen Ländern nicht aus, einen Ausgleich am Ausbildungsstellenmarkt herbeizuführen.

Am 16. Mai 1997 ist zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 14.996 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1997/1998 beschlossen worden. Die Plätze verteilen sich auf die Länder wie folgt:

Mecklenburg-Vorpommern	3.116
Brandenburg	3.116
Berlin	1.616
Sachsen-Anhalt	2.116
Sachsen	3.416
Thüringen	1.616

Als Beitrag zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von knapp 200 Mio. DM ein (1997: 22,1 Mio. DM, 1998: 66,2 Mio. DM, 1999: 66,2 Mio. DM, 2000: 44,2 Mio. DM).

Die inhaltliche Ausgestaltung des neuen Lehrstellenprogramms orientiert sich an dem Lehrstellenprogramm 1996: Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 13.250 DM pro Förderfall; jedoch nicht mehr als 50 % der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt, die Zusätzlichkeit ist nachzuweisen. Es dient der Vermittlung von noch nicht vermittelten Bewerbern. Die Maßnahmen sollen zwischen 1. August 1997 und 1. Februar 1998 beginnen.

Nach Angaben der Länder waren am 30. November 1997 rund 99 % des Stellenkontingents besetzt:

	Förderkomponenten Betriebsnah	Schulisch	Außerbetrieblich	Insgesamt	
Mecklenburg-Vorpommern	2.334	782	0	3.116	100 %
Brandenburg	2.288	736	0	3.024	97 %
Berlin	711	460	445	1.616	100 %
Sachsen-Anhalt	0	0	2.116	2.116	100 %
Sachsen	3.226	190	0	3.416	100 %
Thüringen	1.192	416	0	1.608	99,5 %
Insgesamt	**9.751**	**2.584**	**2.561**	**14.896**	**99,3 %**

Gemeinschaftsinitiativen Ost 1993 bis 1995 und Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996

Im Dezember 1997 befanden sich noch 12.203 Teilnehmer (ohne Sachsen Gemeinschaftsinitiative Ost 1995) in den außerbetrieblichen Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiativen Ost 1993 bis 1995. Hinzu kommen 12.100 Teilnehmer aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996, die sich überwiegend auf betriebsnahe Ausbildung – u.a. in Ausbildungsverbünden aber auch in Form von kombinierten außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsphasen – sowie auf Ausbildung in außerbetrieblicher Form, schulische Ausbildung und Ausbildungsverhältnisse in kommunalen Einrichtungen verteilen.

Programme der neuen Länder zur Förderung der Berufsausbildung

Ergänzt werden die Bund-Länder-Programme durch eigene Programme der neuen Länder und Berlin aus Landesmitteln. Die Haushaltspläne der Länder 1997 sehen vor, im Ausbildungsjahr 1997/1998 insgesamt rund 80.000 neu geschaffene Ausbildungsplätze mit rund 333,5 Mio. DM zu fördern. Das entspricht einer durchschnittlichen Förderung von rund 4.200 DM pro Programmplatz (vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang).

Die Länderprogramme zielen in erster Linie auf die Förderung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen, die über den betrieblichen Eigenbedarf bzw. über einen Durchschnitt von Ausbildungsverhältnissen der letzten Jahre hinausgehen sowie von Ausbildungsplätzen der Betriebe, die erstmalig ausbilden (u.a. bei Existenzgründern). Alle neuen Länder fördern darüber hinaus Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden oder -kooperationen und Konkurslehrlinge. In Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen werden Ausbildungsplätze in neuen Ausbildungsberufen bzw. in sogenannten Zukunftsberufen bezuschußt. Sachsen gewährt für Auszubildende in einem Betrieb bei notwendiger auswärtiger Unterbringung Mobilitätsbeihilfen.

Besondere Förderkonditionen sind vorgesehen für die Ausbildung solcher Personengruppen, deren Vermittlungschancen eingeschränkt sind, z.B. junge Frauen in frauenuntypischen Ausbildungsberufen, behinderte und lernbeeinträchtigte Jugendliche.

Neben diesem Programmangebot haben die neuen Länder, außer Mecklenburg-Vorpommern, zusätzlich rund 10.000[1]) Programmplätze für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber geschaffen, indem das Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 aus Landesmitteln aufgestockt und/oder weitere Zusatzprogramme aufgelegt wurden. Mit diesen ergänzenden Maßnahmen werden in erster Linie betriebsnahe und schulische Ausbildungsplätze (Schule/Praktika/Kammerprüfung) angeboten.

Geförderte neue Ausbildungsverhältnisse in den neuen Ländern

Von den insgesamt in den neuen Ländern zum 30. September 1997 abgeschlossenen rund 125.700 neuen Ausbildungsverträgen werden rund 99.300 (rund 79%) teilweise oder voll staatlich gefördert. Dies läßt sich zahlenmäßig wie folgt darstellen[2]):

– Förderung aus finanziellenProgrammen der Länder (ohne Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 aus Landesmitteln)	rund	73.000
– Förderung aus den Bund-Länder-Programmen Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 inclusive Aufstockungen	rund	9.100
Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996	rund	6.900
Benachteiligtenförderung nach § 40c Abs. 2 AFG	rund	10.300

Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung

Mit Ausnahme von Niedersachsen setzen alle alten Länder in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen ein. Diese Programme zielen auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Betrieben (u.a. bei Existenzgründern), auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden sowie Unternehmen, die in neuen Berufen bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen, von jungen Frauen in sogenannten Männerberufen und Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen.

- Hessen und Saarland sehen außerdem für Jugendliche mit erheblichen Vermittlungsproblemen Berufsvorbereitungsmaßnahmen vor.
- Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen haben ferner für diesen Personenkreis außerbetriebliche Maßnahmen eingesetzt.
- Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern gewähren darüber hinaus Mobilitätsbeihilfen für Auszubildende und Schüler (Nordrhein-Westfalen), wenn in zumutbarer Entfernung zum Wohnort kein angemessener Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.
- Hessen fördert die Ausbildung zum Medizinisch/Pharmazeutisch-Technischen Assistenten zur Sicherung von Ausbildungskapazitäten, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in Berufsfachschulen im Bereich Fremdsprachen- und Umweltassistenz sowie in der Krankenpflege.

Im Ausbildungsjahr 1997/1998 werden insgesamt rund 12.000 neu geschaffene Ausbildungsplätze (einschließlich der Förderung von Auszubildenden bzw. Schülern aus dem Mobilitätshilfeprogramm) im Haushaltsjahr 1997 mit rund 105 Mio. DM gefördert, das entspricht einer durchschnittlichen Förderquote von rund 8.800 DM pro Programmplatz (vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang).

Sonderprogramm Lehrstellenentwickler

Das seit 1. Juli 1995 aus Bundesmitteln finanzierte Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler", in dem insgesamt 157 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Kammern der neuen Länder Betriebe durch gezielte Ansprache und durch praktische Hilfestellung zur Bereitstellung von zusätzlichen Lehrstellen gewinnen, war seither sehr erfolgreich. Zu den ab Beginn des Programms bis zum 28. Februar 1997 rund 20.000 zugesagten Lehrstellen konnten in der Industrie und im Handwerk in der Zeit vom 1. März 1997 bis 30. August 1997 weitere 11.750 Lehrstellen eingeworben werden. Nach nunmehr zweijährigem Einsatz bzw. Erfahrung mit dem Programm kann festgestellt werden, daß die gegenüber den Lehrstellenentwicklern abgegebenen Zusagen der Betriebe zur Einstellung von Lehrlingen zum größten Teil eingehalten wurden. Bei den bislang vorgenommenen Nachprüfungen ergab sich eine Realisierungsquote zwischen 75% und 95%. Zwischenzeitlich nutzen auch eine Reihe von Kammern in den alten Ländern die Erfahrungen der Lehrstellenentwickler und setzen selbst zusätzliches Personal ein, um gezielt nicht ausbildende Betriebe oder Betriebe, die mehr ausbilden könnten, anzusprechen und zusätzliche Lehrstellen zu gewinnen.

Angesichts der absehbaren gleichbleibend hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den kommenden Jahren sind alle Ressourcen zu nutzen, um jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Deshalb beabsichtigt die Bundesregierung, das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler" bis Ende des Jahres 2001 zu verlängern. Zu den bisher bereitgestellten Bundesmitteln in Höhe von rund 50 Mio. DM (bis Ende 1998) wird für weitere drei Jahre ein Finanzvolumen von rund 45 Mio. DM (ca. 15 Mio. DM jährlich) vorgesehen.

[1]) Die rund 10.000 zusätzlich geschaffenen Ausbildungsverhältnisse (Sonder- bzw. Ergänzungsprogramm 1997, Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997) zu i) bis k) der Tabelle 1.1.5/1 entsprechen dem Stand 9. Dezember 1997.

[2]) Die Programmzahlen erfassen den Zeitraum vom 1. Oktober 1996 bis 30. September 1997.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

In diesem Kapitel wird wegen der statistischen Unschärfen in den neuen Ländern[1]) lediglich auf die Entwicklung in den alten Ländern eingegangen. Die Förderprogramme zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern wurden in den vergangenen Jahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten zunehmend nach dem gesetzlichen Stichtag (30. September) in den Statistiken wirksam. Insofern sind regionale und zeitliche Vergleiche beeinträchtigt.

In den alten Ländern stehen 1997 knapp 99 angebotene Ausbildungsplätze für 100 Nachfrager zur Verfügung. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen.

Vor allem in den Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin (West) ist das Angebot weiter auf unter 94 Ausbildungsplätze pro 100 Ausbildungsplatznachfrager gesunken. Eine solche Angebotssituation tritt bei den Flächenstaaten nur noch in Niedersachsen mit 95 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfrager auf. Im Gegensatz zu früheren Jahren liegen allerdings auch die Angebots-Nachfrage-Relationen in den südlichen Ländern Bayern und Baden-Württemberg kaum mehr über dem Durchschnitt für die alten Länder.

Im Vorjahresvergleich hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation am stärksten in Berlin mit neun Prozentpunkten insgesamt und mit sechs Prozentpunkten in Niedersachsen verschlechtert. Dies liegt nicht zuletzt daran, daß sich in Niedersachsen die Zahl der unvermittelten Bewerber nahezu verdoppelt hat und es im Vergleich zum Vorjahr 7,5 % mehr Nachfrager nach Ausbildungsplätzen gibt. In den anderen vergleichbaren Flächenländern kommen allenfalls Steigerungen der Zahl der unvermittelten Bewerber um ein Drittel vor. Maßgeblich für die Verschlechterung der Ausbildungsstellensituation im mittleren und südlichen Bundesgebiet ist die Tatsache, daß das Gesamtangebot nicht mit der Zunahme der Gesamtnachfrage Schritt halten konnte und – wie in Bayern – sogar zurückgegangen ist. Zahlenmäßige Effekte durch Ausbildungspendler aus den neuen Ländern sind in den angrenzenden Arbeitsamtsbezirken der alten Länder nicht direkt festzustellen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich regional teilweise gegenläufig zur Angebots-Nachfrage-Relation. So verzeichneten mit Ausnahme von Berlin (West) alle alten Länder Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. **Übersicht 7**).

Übersicht 7: Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relation und der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 1997 im Vorjahresvergleich nach Ländern

Land	Angebots-Nachfrage-Relation	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
	Prozentpunkte	Prozent
Baden-Württemberg	–3,0	2,1
Bayern	–2,4	2,1
Berlin (West)	–5,5	–7,8
Bremen	–3,6	3,8
Hamburg	–2,6	2,8
Hessen	–2,7	1,8
Niedersachsen	–6,1	3,5
Nordrhein-Westfalen	–2,8	4,3
Rheinland-Pfalz	–3,9	4,7
Saarland	–1,1	5,5
Schleswig-Holstein	–3,4	4,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Berufsspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen[2])

Für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung in den alten Ländern bestehen 1997 trotz überdurchschnittlicher Rückgänge von über 10 Prozentpunkten vor allem in den Berufsbereichen Textil- und Leder mit 104 Ausbildungsstellen und in den Ernährungsberufen mit 109 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager günstige Startchancen. Wegen der anhaltend hohen Nachfrage liegen die Angebots-Nachfrage-Relationen bei technischen, Verwaltungs- und Büroberufen, Dienstleistungsberufen sowie Waren- und Dienstleistungskaufleuten zwischen 93 und 97 Ausbildungsstellen pro 100 Ausbildungsplatzsuchenden. Insgesamt weisen 1997 auch die im Vorjahr noch relativ günstigen Beschäftigungsbereiche wie Verkehr (–7,2 Prozentpunkte), Körperpflege, Hauswirtschaft und Reinigungsgewerbe (–5,0 Prozentpunkte), Textil/Leder (–9,7 Prozentpunkte), Ernährung (–14,1 Prozentpunkte) und Metall (–4,6 Prozentpunkte) nur noch ausgeglichene Abgebots-Nachfrage-Relationen auf.

Die länderspezifischen Unterschiede sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, gering. Prinzipiell liegen allerdings Stadtstaaten wie Hamburg, Bremen und Berlin zum Teil beträchtlich unter den durchschnittlichen berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen für die alten Länder insgesamt. Positiv sind hier nur die Waren- und Dienstleistungskaufleute sowie die Verwaltungs- und Büroberufe zu nennen, ausgesprochen ungünstig ist hier das Angebot bei den Bau- und Baunebenberufen sowie den Verkehrsberufen.

In den Flächenstaaten ist vor allem auf die überdurchschnittlichen Angebots-Nachfrage-Relationen in den Bau- und Bauneben-, den Verkehrs- und übrigen Dienstleistungsberufen in Baden-Württemberg und Bayern hinzuweisen. Im Saarland sind dies die Bereiche Verkehr und Ernährung und in Rheinland-Pfalz die Bereiche Textil und Verkehr. Während Nordrhein-Westfalen genau den durchschnittlichen Angebots-Nachfrage-Relationen der alten Länder entspricht, zeichnet sich Niedersachsen durch einheitlich unterdurchschnittliche Berufsrelationen aus.

Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsamtsbezirken[1])

Lagen 1996 in den alten Ländern noch drei von vier Arbeitsamtsbezirken bei einer Angebots-Nachfrage-Relation von über 100, so kehrt sich das Verhältnis 1997 um: Nur noch rund 46 % oder 66 von insgesamt 144 Arbeitsamtsbezirken erreichen diesen rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage oder liegen etwas darüber. Alle anderen Bezirke liegen zum Teil beträchtlich darunter. Nur jeder zwanzigste Arbeitsamtsbezirk konnte das Niveau der regionalen Ausbildungssituation leicht verbessern.

[1]) Vgl. Kapitel 1.1.1

[2]) Vgl. Tabelle 1/2 im Anhang

[1]) Vgl. Tabellen 1/1 und 1/3 im Anhang

Bei einem Drittel der Arbeitsamtsbezirke haben sich die Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 1996 und 1997 verschlechtert. Gerade die Bezirke mit einer günstigen Ausgangslage in 1996 mußten 1997 mit die stärksten prozentualen Einbußen in der Angebots-Nachfrage-Relation hinnehmen. Dies gilt besonders für Arbeitsamtsbezirke in Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Zudem hat sich der Trend zur Nivellierung der regionalen Ausbildungsverhältnisse aus den Vorjahren weiter fortgesetzt: Helmstedt bietet 1997 100 Jugendlichen 80 Ausbildungsstellen an, während in Villingen-Schwenningen 100 Nachfrager unter 111 Ausbildungsplätzen aussuchen können.

Untersucht man die Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation in den Arbeitsamtsbezirken genauer, so haben sich im Vorjahresvergleich nur für etwa 10% aller Arbeitsamtsbezirke Verbesserungen in Höhe von mehr als 1% ergeben. In weiteren 10% der Arbeitsamtsbezirke ist die regionale Versorgungssituation zumindest rein rechnerisch ausgeglichen geblieben. Infolgedessen hat sich in 80% aller Arbeitsamtsbezirke die Situation auf dem Lehrstellenmarkt gegenüber 1996 um mehr als 1% verschlechtert.

Dem steht entgegen, daß in fast der Hälfte aller Arbeitsamtsbezirke das Angebot an Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr um mehr als 1% gesteigert und in ungefähr jedem fünften Arbeitsamtsbezirk das Vorjahresniveau mit leichten Schwankungen von +/–1% gehalten werden konnte. Nur in rund einem Drittel aller Arbeitsamtsbezirke entstanden Rückgänge in Höhe von mehr als 1%. Die Ursache für die Verschlechterung der regionalen Ausbildungssituation liegt dementsprechend in den zum Teil überproportionalen Zuwächsen auf der Nachfrageseite bei rund 77% aller Arbeitsamtsbezirke.

Neben den Auswirkungen der demografischen Entwicklung kann dies insgesamt – von Ausnahmen abgesehen – als Reaktion auf die regionalen Arbeitsmarktverhältnisse – gemessen an der Arbeitslosenquote zum 30. September 1997 – interpretiert werden: Je höher die Arbeitslosenquote über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegt, desto stärker hat entweder die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zugenommen und/oder das Angebot an Ausbildungsplätzen (überproportional) abgenommen. Beispiele für eine gestiegene Nachfrage unter den Jugendlichen auf Grund hoher Arbeitslosenquoten (16% und mehr) sind die Arbeitsamtsbezirke Helmstedt, Leer, Kassel, Dortmund, Recklinghausen und Gelsenkirchen; Beispiele für Effekte des regionalen Arbeitsmarktes auf das Ausbildungsstellenangebot von Betrieben sind Berlin (Arbeitslosenquote von 17,5%), Bamberg (8,8%), Bayreuth (9,4%) sowie Hof (11,1%).

Diese Zahlenverhältnisse sind nochmals nach Ländern zu unterscheiden: In Nordrhein-Westfalen sind in drei von vier Arbeitsamtsbezirken positive Effekte im Ausbildungsplatzangebot mit Steigerungen von mehr als 1% zu verzeichnen, allerdings sind sie in der Mehrzahl der Fälle (90%) von der starken und überproportionalen Zunahme der Nachfrage wieder aufgehoben worden und insgesamt ist sogar eine Verschlechterung der regionalen Situation von knapp 3% eingetreten. Dagegen sind in Baden-Württemberg in der Mehrzahl der Arbeitsamtsregionen nur geringe Angebotssteigerungen und in Bayern – wie in Berlin auch – zum Teil beträchtliche Angebotsrückgänge festzustellen. Die nur durchschnittliche Verschlechterung des regionalen Verhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage in Baden-Württemberg und Bayern verdanken diese beiden Länder der Tatsache, daß die Nachfrage nach Ausbildungsstellen in ungefähr der Hälfte der Arbeitsamtsbezirke konstant geblieben oder sogar teilweise gefallen ist. In den Berliner Arbeitsamtsbezirken führte der enorme Angebotsrückgang in Höhe von neun Prozentpunkten bei konstanter Nachfrage allerdings zu einer starken Verschlechterung der regionalen Ausbildungsverhältnisse.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern[1])

Ergebnisse einer Schülerbefragung

Die anhaltend angespannte Ausbildungsstellensituation und die damit verbundene mögliche Veränderung des Bildungsverhaltens waren Anlaß, erneut eine Befragung in den Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen durchzuführen.

Die Schülerbefragung erfolgte am Ende des abgelaufenen Schuljahres 1996/97 (Ende April). Vom Befragungszeitpunkt her sind die Ergebnisse mit denen des Vorjahres – hier erfolgte die Befragung Ende Mai 1996 – vergleichbar.[2]) Dies gilt auch für die regionale Abgrenzung der Befragten. Die Erhebung erfolgte – wie im Vorjahr – auf repräsentativer Basis in sechs alten und fünf neuen Ländern[3]). Befragt wurden Schüler in der 9. bzw. 10. Klasse[4]) der Hauptschule, in der 10. Klasse der Realschule und Gesamtschule[5]) sowie im Berufsvorbereitungs-/Berufsgrundbildungsjahr und in ein- bis zweijährigen Berufsfachschulen (Wirtschaftsschulen in Bayern), die nicht zu einem Berufsabschluß führen. Insgesamt wurden 21.500 Fragebogen versandt. In die Auswertung gelangten 17.762, das entspricht einer Rücklaufquote von 83%. Von den Schülern stammten 11.294 aus den alten und 6.468 aus den neuen Ländern. Knapp die Hälfte der Befragten (48%) waren Mädchen.

Trotz der im Frühjahr 1997 auch in den Medien als sehr ernst beschriebenen Ausbildungssituation zeigen die befragten Schüler ein unverändert hohes Interesse an einer Lehre. Der Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung ist gegenüber dem Vorjahr eher noch gestiegen. Dabei haben vor allem die beabsichtigten Übergänge unmittelbar nach Schulende wieder zugenommen. Zwei von drei befragten Schülern aus den neuen Ländern und knapp jeder zweite Schüler aus den alten Ländern beabsichtigen unmittelbar nach Abgang aus der Schule eine Lehre zu beginnen.

• Alte Länder

Der Anteil der Schüler, die direkt nach Ende des Schuljahres eine Ausbildung beginnen wollten, ist zwischen 1996 und 1997 um drei Prozentpunkte auf rund 46% gewachsen (vgl. **Übersicht 8**). Das zunehmende Interesse an einer Lehre betraf vor

[1]) Zahlen der Schulabgänger siehe Tabelle 1/13 im Anhang

[2]) Über die Ergebnisse wurde im Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 1.3.1 berichtet.

[3]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen

Die Befragungsergebnisse für 1996 in den alten Ländern weichen etwas von den im Berufsbildungsbericht 1997 veröffentlichten Ergebnissen ab. Dort wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Befragung aus 1994 lediglich das Ergebnis aus vier Ländern (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg) zugrunde gelegt. Für den Vergleich 1996 und 1997 konnten die Befragungsergebnisse aus Bayern und Hessen mit berücksichtigt werden.

[4]) Freiwilliges 10. Schuljahr in den alten Ländern sowie in Brandenburg, Pflichtschuljahr in Nordrhein-Westfalen

[5]) Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Brandenburg

Übersicht 8: Wunsch nach Lehre jetzt und später in den alten Ländern[1]) in Prozent[2])

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später[3])	
		1996	1997	1996	1997	1996	1997
HS 9	Insgesamt	39	42	38	38	77	80
	Männlich	49	49	32	35	81	84
	Weiblich	26	33	45	41	71	74
HS 10	Insgesamt	47	50	28	28	75	77
	Männlich	60	60	23	22	83	81
	Weiblich	34	40	34	34	68	73
RS 10	Insgesamt	40	42	21	24	61	66
	Männlich	48	51	20	21	68	72
	Weiblich	32	35	21	26	53	61
GS 10	Insgesamt	28	28	27	26	55	54
	Männlich	36	35	22	24	58	59
	Weiblich	20	21	33	28	53	48
BVZ	Insgesamt	53	58	23	23	76	81
	Männlich	62	64	20	23	82	87
	Weiblich	43	49	26	24	69	73
Insgesamt		**43**	**46**	**26**	**27**	**69**	**74**

HS= Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS),
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
[2]) Ohne Abiturienten
[3]) Abweichungen durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

allem Schüler der Hauptschulen und der beruflichen Vollzeitschulen und war bei Mädchen stärker ausgeprägt als bei Jungen. Der bisher in den 90er Jahren festgestellte Rückgang der Ausbildungsneigung für eine Ausbildung im dualen System[1]) hat sich damit nicht mehr fortgesetzt, sondern eher umgekehrt. Auch das zuletzt zunehmende Interesse von Schulabsolventen, vor Beginn einer Lehre eine schulische Qualifizierung zu durchlaufen, scheint gebremst zu sein. Gegenüber 1996 erklärte ein gleichbleibend hoher Anteil – etwa jeder vierte Schüler –, die Lehre später beginnen zu wollen (vgl. **Übersicht 9**).

Dieses Ergebnis der Befragung kann als eine wieder stärkere Hinwendung zur dualen Ausbildung interpretiert werden. Für die anhaltend hohe Attraktivität der dualen Ausbildung bei den Jugendlichen spricht, daß drei von vier befragten Schülern direkt oder indirekt eine solche Ausbildung anstreben. Das sind 5 Prozentpunkte mehr als ein Jahr zuvor.

Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach Geschlecht, dann wird deutlich, daß das wachsende Interesse an der dualen Berufsausbildung vor allem vom Bildungsverhalten der Schulabgängerinnen bestimmt ist. Diese Entwicklung ist von dem häufigen Wunsch geprägt, möglichst sofort im Anschluß an das Schulende mit einer Lehre zu beginnen. Demgegenüber hat sich das Verhalten der Schüler gegenüber 1996 kaum geändert.

• Neue Länder

Die **Übersicht 10** zeigt, daß trotz ungünstigerer Ausbildungsstellensituation in den neuen Ländern ein wesentlich höherer Anteil der befragten Schüler (85 %) als in den alten Ländern (74 %) eine duale Ausbildung anstrebt.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 1.3.1

Auch in den neuen Ländern hat der Wunsch nach einer Lehre gegenüber 1996 eher noch zugenommen. Dabei spielt das Interesse an einem direkten Übergang in die Lehre eine herausragende und zunehmende Rolle. Der Wunsch, erst später eine Lehre zu beginnen, hat sich dagegen noch weiter abgeschwächt. Das belegt auch der rückläufige Besuch einer teilqualifizierenden Berufsausbildung (vgl. **Übersicht 11**), die in den neuen Ländern nach wie vor keinen großen Stellenwert hat.

• Berufswahl

Angesichts der Ausbildungsstellensituation in den neuen Ländern überrascht es nicht, daß das Berufswahlverhalten der Schüler flexibler als das von Jugendlichen in den alten Ländern ist. Während dort knapp die Hälfte der Ausbildungsplatzsuchenden nur einen Ausbildungsberuf in Betracht zieht, gilt dies nur für ein Viertel der Schüler in den neuen Ländern. Jeweils ein gutes Drittel ist in den neuen und alten Ländern bereit, auf „ähnliche“ Berufe auszuweichen. Sehr flexibel in ihrer Berufswahl sind nur knapp 18 % der Ausbildungsplatzbewerber in den alten, jedoch 37 % in den neuen Ländern. Sie können sich Lehrstellen auch in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (vgl. **Übersicht 12**).

Über die angestrebten Berufe im Ost-West-Vergleich informiert die **Übersicht 13**. Auch hier zeigen die häufigeren Mehrfachnennungen der Berufswünsche eine deutlich größere Bereitschaft der Schulabgänger der neuen Länder, mehrere Berufe in Betracht zu ziehen.

Nach wie vor bestehen erhebliche Unterschiede bei der Berufswahl zwischen den alten und neuen Ländern. Hierbei dürfte die jeweilige Angebotsstruktur mitentscheidend sein. In den neuen Ländern wählten deutlich mehr Schulabgänger als in den alten Ländern Bauberufe, Ernährungsberufe, Berufe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus, des Einzelhandels, der

Übersicht 9: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9 und 10 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen[1]) in den alten Ländern[2]) 1996 und 1997 in Prozent

Schule/Klasse/	Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemeinbildende Schulen		Lehre		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung[4])		Noch ungewiß		Summe[3]) jeweils für 1996 und 1997
		1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	
HS 9	Insgesamt	16	19	39	42	12	11	27	24	5	4	100
	Männlich	14	18	49	49	15	11	18	18	4	3	100
	Weiblich	18	20	26	33	10	11	38	31	7	4	100
HS 10	Insgesamt	13	11	47	50	7	7	28	28	5	4	100
	Männlich	12	9	60	60	9	9	15	19	4	4	100
	Weiblich	14	14	34	40	5	5	41	38	6	4	100
RS10	Insgesamt	31	28	40	42	4	3	23	24	2	2	100
	Männlich	31	28	48	51	5	4	14	15	3	2	100
	Weiblich	31	29	32	35	4	2	31	32	2	3	100
GS10	Insgesamt	47	49	28	28	3	3	20	17	1	3	100
	Männlich	46	48	36	35	2	4	15	10	1	3	100
	Weiblich	49	50	20	21	4	2	25	24	2	4	100
BVZ	Insgesamt	6	6	53	58	8	8	17	18	16	11	100
	Männlich	6	5	62	64	8	7	7	11	17	12	100
	Weiblich	6	6	43	49	8	8	29	26	15	11	100

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS), BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Ohne Abiturienten
[2]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
[3]) Durch Auf- und Abrunden Abweichungen von 100 möglich
[4]) Z.B. höhere Handelsschule, schulische Ausbildung zum medizinisch-technischen Assistenten, Erzieher, Kranken- und Altenpfleger

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 10: Wunsch nach Lehre jetzt (1997) und später in den neuen Ländern in Prozent[1])

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später[2])	
		1996	1997	1996	1997	1996	1997
HS 9	Insgesamt	52	58	33	28	86	86
	Männlich	62	68	28	22	90	90
	Weiblich	35	42	43	37	78	79
RS 10	Insgesamt	64	71	17	13	81	83
	Männlich	77	81	10	8	87	89
	Weiblich	52	62	23	17	75	79
GS 10	Insgesamt	62	60	16	18	78	78
	Männlich	75	74	9	12	84	85
	Weiblich	45	46	26	26	71	71
BVZ	Insgesamt	64	74	15	14	79	89
	Männlich	73	80	13	12	86	92
	Weiblich	55	67	17	17	72	84
Insgesamt		**62**	**67**	**20**	**18**	**82**	**85**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 11, Seite 35

[1]) Ohne Abiturienten
[2]) Abweichungen durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 11: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9 und 10 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen[1]) in den neuen Ländern 1996 und 1997 in Prozent

Schule/Klasse Geschlecht		Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemeinbildende Schulen		Lehre		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung[3])		Noch ungewiß		Summe[2]) jeweils für 1996 und 1997
		1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	
HS 9	Insgesamt	19	19	52	58	13	9	9	10	7	4	100
	Männlich	16	16	62	68	10	8	4	4	7	4	100
	Weiblich	23	23	35	42	16	11	17	20	8	4	100
RS 10[4])	Insgesamt	14	12	64	71	5	3	13	12	4	2	100
	Männlich	10	11	77	81	3	1	7	5	3	2	100
	Weiblich	17	13	52	62	7	5	19	18	4	2	100
GS 10	Insgesamt	19	25	62	60	4	4	8	8	7	3	100
	Männlich	14	17	75	74	3	3	2	4	6	2	100
	Weiblich	25	34	45	46	6	4	16	13	7	3	100
BVZ	Insgesamt	3	2	64	74	5	4	15	10	13	9	100
	Männlich	2	2	73	80	7	3	5	4	13	11	100
	Weiblich	4	2	55	67	3	6	26	19	12	6	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 13, Seite 37

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS)
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Ohne Abiturienten
[2]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich
[3]) Z. B. höhere Handelsschule, schulische Ausbildung zum medizinisch-technischen Assistenten, Erzieher, Kranken- und Altenpfleger
[4]) RS 10 = einschließlich HS 10 (wird nur in Mecklenburg-Vorpommern angeboten)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 12: Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber in den alten und neuen Ländern 1997 in Prozent[1]

Berufswahl	Alte Länder						
	Schule						
	HS 9	HS 10	RS 10	GS 10	BVJ	BS	Insgesamt
Ein bestimmter Beruf	52	51	42	45	44	43	46
Ähnliche Berufe	29	30	42	33	27	38	35
Verschiedene Berufsfelder	18	18	15	21	24	17	18
Keine genaue Vorstellung	2	1	1	1	4	1	1
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Berufswahl	Neue Länder						
	Schule						
	HS 9	RS 10 (HS 10)		GS 10	BVJ	BS	Insgesamt
Ein bestimmter Beruf	26	23		21	22	19	23
Ähnliche Berufe	37	39		47	38	37	39
Verschiedene Berufsfelder	36	38		31	38	42	37
Keine genaue Vorstellung	2	0		1	2	2	1
Insgesamt	**100**	**100**		**100**	**100**	**100**	**100**

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BS = Berufsgrundbildungsjahr und ein- und zweijährige Berufsfachschule sowie Wirtschaftsschule (Bayern)

[1]) Ohne Abiturienten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 13: Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern in den alten und neuen Ländern 1997 in Prozent[1])

Berufsfeld (Mehrfachnennungen)	Alte Länder			Neue Länder		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	4	5	4	7	11	9
Metallberufe	41	3	26	40	2	25
Elektroberufe	23	1	14	18	1	11
Ernährungsberufe	5	7	6	11	23	16
Bau- und Baunebenberufe	24	3	16	56	5	36
Sonstige gewerblich-technische Berufe	8	9	8	4	7	5
Einzelhandel	4	16	9	4	31	15
Groß-/Außenhandel	6	13	9	3	11	6
Andere Kaufleute	4	13	7	2	10	5
Banken, Versicherungen	3	8	5	1	4	3
Verkehrsberufe	1	–*	1	3	1	3
Verwaltungs- und Büroberufe	5	27	14	2	16	7
Gesundheitsberufe	–	22	9	1	18	8
Friseurin/Friseur	–	11	4	-	15	6
Gastronomie, Hauswirtschaft	1	6	3	2	28	12
Andere Berufe	1	2	1	1	1	1
Insgesamt	**130**	**146**	**136**	**155**	**184**	**168**

* = Weniger oder gleich 0,5 %

[1]) Ohne Abiturienten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Gastronomie und Hauswirtschaft. Dagegen spielen die Verwaltungs- und Büroberufe in den alten Ländern eine doppelt so starke Rolle wie in den neuen Ländern.

• Lehrstellen durch das Arbeitsamt

Viele Jugendliche, vor allem junge Frauen, suchen einen Ausbildungsplatz auch mit Hilfe des Arbeitsamtes. Jeder zweite Ausbildungsplatzsuchende in den alten (45% der männlichen und 56% der weiblichen Schulabgänger) und mehr als jeder zweite in den neuen Ländern (48% der männlichen und 66% der weiblichen Schülabgänger) haben erklärt, daß sie die Anschriften des Lehrbetriebes vom Arbeitsamt erhalten haben.

• Erfolgreiche Bewerbung

In der Befragung wurde auch untersucht, ob zum Erhebungszeitpunkt die Bewerbung für eine Lehrstelle bereits zum Erfolg geführt hat. Der Anteil an erfolgreichen Bewerbern ist mit 71% gegenüber 1996 (75%) in den alten Ländern leicht zurückgegangen; dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, daß die Befragung 1997 rund vier Wochen früher als 1996 erfolgte. Während die geschlechtsspezifischen Unterschiede relativ gering sind (Erfolgsquote: Männer 73%, Frauen 66%), sind die Abweichungen nach der schulischen Herkunft der Bewerber nach wie vor erheblich: Knapp 90% der Bewerber von der Realschule, aber nur knapp 60% der Bewerber aus den beruflichen Vollzeitschulen, hatten sich zum Befragungszeitpunkt bereits erfolgreich um eine Ausbildungsstelle beworben.

In den neuen Ländern lag die Quote der zu diesem Zeitpunkt erfolgreichen Bewerbungen deutlich niedriger als 1996 (49%), und zwar bei 34% (37% bei Männern und 30% bei Frauen). Auch hier gehörten Realschüler zu den erfolgreichsten (52% bei Männern und 38% bei Frauen); Schlußlicht bildeten Absolventen aus den beruflichen Vollzeitschulen mit knapp 20% Erfolgsquote zum Befragungszeitpunkt.

• Mobilitätsbereitschaft

Hinsichtlich der Mobilitätsbereitschaft unterscheiden sich Ausbildungsplatzsuchende in den alten erheblich von denen in den neuen Ländern. Von den Schülern, die sich bis zum Befragungszeitpunkt erfolglos beworben hatten, erklärten 23% (männlich: 23%, weiblich: 23%) in den alten und 52% (männlich: 50% , weiblich: 54%) in den neuen Ländern, daß sie wegen einer Lehrstelle auch den Wohnort zu wechseln bereit sind. Die Mobilitätsbereitschaft ist in den neuen Ländern mehr als doppelt so stark ausgebildet wie in den alten Ländern.

Attraktivität einer dualen Ausbildung für Schulabgänger[1]

Die Attraktivität einer dualen Ausbildung bemißt sich für die Jugendlichen darin, welche Realisierungschancen sie für ihre individuellen beruflichen Zukunftsorientierungen in einer solchen Ausbildung erkennen können.[2] Im Herbst 1996 wurden 6.860 Schülerinnen und Schüler aus Abgangsklassen allgemeinbildender Schulen in einer repräsentativen Erhebung[1]) dazu befragt, welche Chancen sie in einer dualen Ausbildung sowie in einem weiterführenden Schulbesuch bzw. einem Studium erblicken. Der weiterführende Schulbesuch an einer allgemeinbildenden Schule oder z.B. an einer Handelsschule ist dabei nicht als Alternative zu den anderen Bildungsgängen zu betrachten. Vielmehr versuchen die Jugendlichen hierüber häufig ihre Chancen für eine spätere berufliche Ausbildung noch zu verbessern. So ist den Jugendlichen bewußt, daß die Ausbildungsberufe nicht nur in unterschiedlichem Maße für sie zugänglich sind, sondern sich auch im Hinblick auf die spätere Einmündung der jungen Erwachsenen in das Beschäftigungssystem und auf ihre späteren Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten unterscheiden. Eine günstige Beurteilung des weiterführenden Schulbesuches bedeutet somit nicht unbedingt, daß einer Ausbildung im dualen System grundsätzlich eine geringere Attraktivität zugeschrieben wird.

• Realisierungschancen beruflich-sozialer Integration

Für 78% der befragten Jugendlichen ist die künftige Arbeitsplatzsicherheit sehr wichtig. Nahezu zwei Drittel der Hauptschüler und fast die Hälfte der Realschüler stimmen voll damit überein, daß mit einer betrieblichen Ausbildung künftig die Arbeitsplatzsicherheit verbessert werden kann. Hingegen trifft ein weiterführender Schulbesuch als Beitrag zur Minderung künftiger Arbeitsplatzrisiken sowohl bei den Hauptschülern (51%) wie auch bei den Realschülern (35%) nicht ganz so häufig auf volle Zustimmung. Eine Ausnahme stellen die Abiturienten dar, von denen insgesamt nur eine Minderheit voll davon überzeugt ist, über die Wahl des Bildungsgangs die Sicherheit des künftigen Arbeitsplatzes beeinflussen zu können.

Für jeden zweiten Jugendlichen sind im späteren Beruf gute Aufstiegschancen sehr wichtig. Die Mehrheit der Hauptschüler (68%) und der Realschüler (65%) zeigt sich voll davon überzeugt, daß ein weiterführender Schulbesuch und damit die Aussicht auf ein möglichst hohes Bildungszertifikat vor Eintritt in eine berufliche Ausbildung gute Aufstiegschancen im späteren Berufsleben bietet. Von der unmittelbaren Einmündung in eine betriebliche Ausbildung erhofft sich nicht einmal jeder zweite Hauptschüler bzw. Realschüler gute Aufstiegsperspektiven. Bei den Abiturienten zeigt sich deutlich, daß die tatsächlichen Bildungsoptionen der Jugendlichen ihre Einschätzungen der dualen Berufsausbildung beeinflussen. So findet sich in dieser Schülergruppe nur noch ein Anteil von 12%, der von den guten Aufstiegschancen über eine betriebliche Ausbildung überzeugt ist. 56% der Abiturienten stimmen voll damit überein, daß sich dieses Ziel eher über ein Studium verwirklichen läßt (vgl. **Schaubild 2**[2]).

Die Möglichkeit, später viel Geld zu verdienen, ist für 44% der Jugendlichen sehr wichtig. Auch hier stimmt jeder zweite Haupt- und Realschüler (jeweils 48%) damit überein, daß eine wichtige Voraussetzung für ein hohes Einkommen im späteren Berufsleben ein weiterführender Schulbesuch vor Eintritt in die Berufsausbildung ist. Zwar sind zwei von fünf Hauptschülern davon überzeugt, daß sich dieses Ziel auch über eine duale Ausbildung erreichen läßt. Je höher jedoch der erwartete Schul-

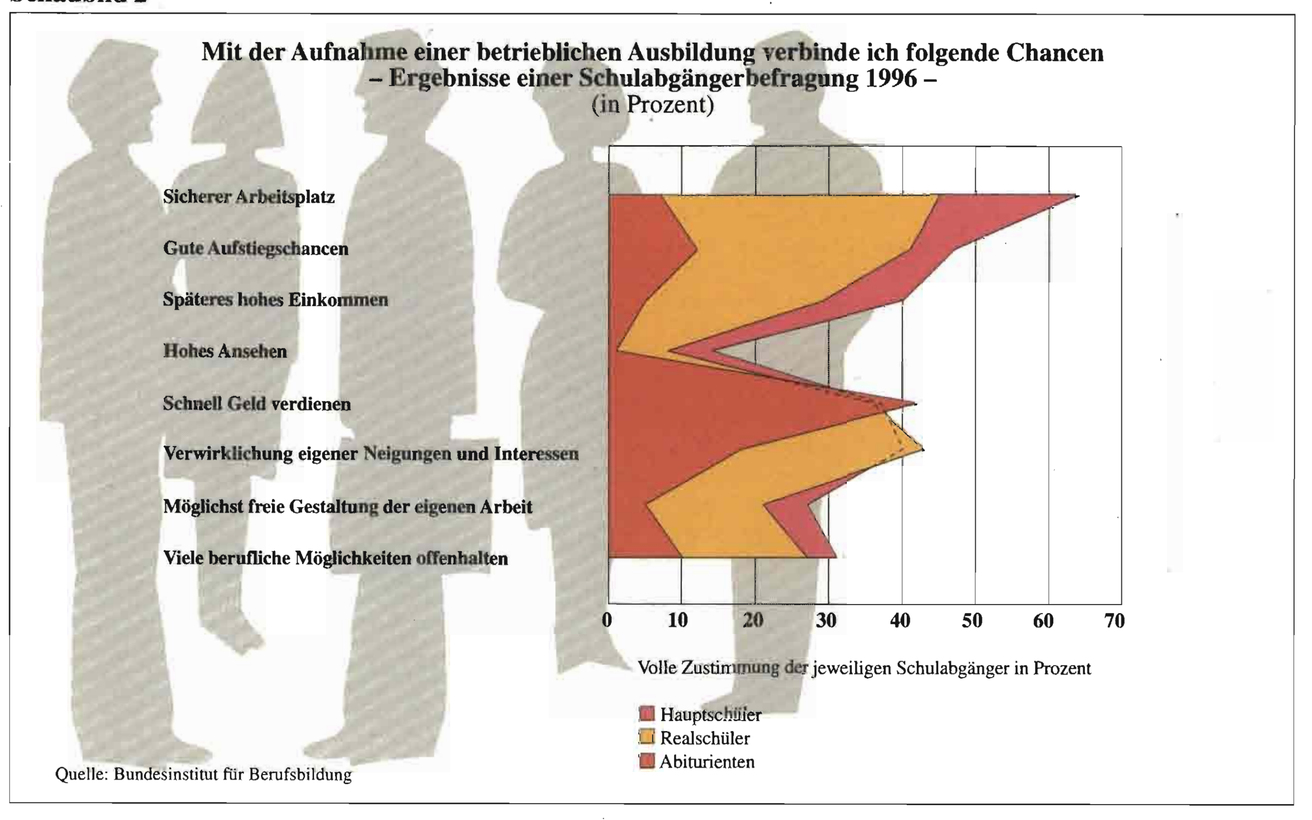
[1]) Zur Attraktivität der dualen Ausbildung vgl. auch Kapitel 3.4.7

[2]) Berger, K./Wolf, A. (1996): „Berufseinmündungsstrategien und Attraktivität einer dualen Ausbildung bei Jugendlichen in Abgangsklassen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2 sowie: Berger, K. (1996): „Aspekte einer dualen Berufsausbildung aus Sicht von Schulabgängern und Schulabgängerinnen und daraus resultierende Einmündungsstrategien in die Berufswelt – Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Abgangsschülerinnen und -schülern“, in: Schober, K./Gaworek, M. (Hrsg.): „Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle“. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 202

[1]) Abschlußbericht zum Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung: „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren“ sowie Berger, K./Brandes, H./Walden, G.: „Chancen der dualen Berufsausbildung. Der Wert betrieblicher Ausbildungsgänge und ihre Entwicklungsperspektiven“ (in Vorbereitung)

[2]) Die Ergebnisdarstellung bezieht sich jeweils auf den Prozentanteil der Jugendlichen, der angibt, daß die Einschätzung zu den Chancen, die die untersuchten Bildungsgänge vermitteln jeweils ihre 'volle Zustimmung' findet.

Schaubild 2



abschluß ist, um so mehr nimmt der Anteil der Jugendlichen ab, die diese Überzeugung teilen. So stimmt knapp jeder dritte Realschüler und nur noch eine Minderheit der Abiturienten voll damit überein, daß eine duale Ausbildung die Perspektive für ein hohes Einkommen im späteren Berufsleben bietet. Hingegen sind 43 % der Abiturienten der festen Ansicht, daß sich diese Chancen mit einem Studium eröffnen. Auch hinsichtlich des beruflichen Prestiges gilt der weiterführende Schulbesuch bzw. das Studium gegenüber einer dualen Ausbildung als günstigere Möglichkeit, um später einen Beruf mit hohem Ansehen ausüben zu können. Insgesamt wird dieser Aspekt jedoch nur von knapp jedem sechsten der Befragten überhaupt als sehr wichtig eingeschätzt. Obwohl die Mehrzahl von ihnen künftig eine duale Ausbildung absolvieren wird, sind sich nur 14 % der Hauptschüler und 8 % der Realschüler sicher, daß eine betriebliche Ausbildung zu einem Beruf mit hohem Ansehen führt. Jedoch ist auch nur jeder vierte Haupt- bzw. Realschüler davon überzeugt, daß ein weiterführender Schulbesuch hierzu beiträgt. Ein Drittel der Abiturienten knüpft entsprechende Prestigeerwartungen an ein Studium.

Je geringer den Jugendlichen die Realisierungschancen weiterreichender Berufsperspektiven erscheinen, um so eher rückt die unmittelbare Perspektive in den Vordergrund ihrer beruflichen Lebensplanung. So ist es den Hauptschülern häufiger sehr wichtig, schnell Geld zu verdienen (34 %) als den Realschülern (30 %) bzw. den Abiturienten (20 %). Erwartungsgemäß trifft die Einschätzung, schnell Geld zu verdienen, in Verbindung mit einer dualen Ausbildung häufiger auf volle Zustimmung als in Verbindung mit einem weiterführenden Schulbesuch bzw. Studium. Die Abiturienten sind im Vergleich zu den Hauptschülern und Realschülern am häufigsten der Auffassung, daß die duale Ausbildung hierzu gute Chancen bietet.

• Realisierungschancen berufsinhaltlicher Interessen

Unter den beruflichen Zielvorstellungen, die eher einen Anspruch auf beruflich-individuelle Selbstverwirklichung ausdrücken, wurde die Aussage, daß der Beruf den eigenen Neigungen und Interessen entsprechen soll, von zwei Dritteln der Jugendlichen als sehr wichtig angesehen. Sowohl Hauptschüler wie Realschüler beurteilen eine duale Berufsausbildung als den Bildungsgang, der ihnen am ehesten erlaubt, ihre eigenen Neigungen beruflich zu verwirklichen. Ein nahezu ähnlich hoher Prozentanteil (38 %) der Haupt- und Realschüler stimmt der Meinung voll zu, daß über einen weiterführenden Schulbesuch Chancen zur Verwirklichung ihrer beruflichen Interessen geschaffen werden. Stellt wie bei den Abiturienten das Studium eine realistische Alternative zur dualen bzw. schulischen Berufsausbildung dar, sinkt der Anteil derjenigen, die glauben, über diese Berufsausbildungsgänge eigene Neigungen und Interessen verwirklichen zu können, deutlich ab. Hingegen stimmt jeder zweite Abiturient (49 %) damit überein, daß ein Studium solche Chancen bietet.

Für knapp jeden dritten Schulabgänger (30 %) ist es später sehr wichtig, selbständig darüber entscheiden zu können, wie die Arbeit gemacht wird. Um sich diese Chancen zu eröffnen, erscheint den Schulabgängern eher ein weiterführender Schulbesuch bzw. bei den Abiturienten ein Studium als sinnvoll. So stimmen 32 % der Hauptschüler, 29 % der Realschüler und 31 % der Abiturienten voll damit überein, daß ein weiterführender Schulbesuch bzw. ein Studium die günstigsten Chancen hierfür bietet. Je eher ein Studium zu einer realistischen Bildungsperspektive für die Jugendlichen wird, um so geringer ist der Anteil der Schulabgänger, der davon ausgeht, daß sich die gleichen Perspektiven beruflicher Gestaltungsfreiheit auch über eine duale Ausbildung verwirklichen lassen.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Angesichts des schnellen wirtschaftlich-technologischen Wandels hat die Möglichkeit, sich berufliche Optionen offenhalten zu können, einen hohen Stellenwert. 42 % der Hauptschüler und 49 % der Realschüler stimmen voll zu, daß über einen weiterführenden Schulbesuch noch viele berufliche Möglichkeiten offengehalten werden können. Die gleichen Chancen werden einer dualen Ausbildung jedoch von nicht einmal jedem dritten Hauptschüler und Realschüler zugesprochen. Insgesamt zurückhaltender betrachten die Abiturienten die Möglichkeit, sich über die Wahl eines Bildungsganges berufliche Optionen offenhalten zu können. Nur jeder zehnte ist der festen Meinung, daß dies über eine duale Ausbildung möglich sei. Selbst bei einem Studium geht nur jeder dritte Abiturient fest davon aus, daß mit der Festlegung auf einen Studiengang immer noch viele berufliche Möglichkeiten verbunden sind.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die beruflichen Zielvorstellungen, deren Realisierung von der Mehrzahl der Jugendlichen für sehr wichtig erachtet wird, wie Arbeitsplatzsicherheit und die Möglichkeit eigene Neigungen und Interessen im Beruf zu verwirklichen, sich in der mehrheitlichen Einschätzung der Hauptschüler, aber auch der Realschüler, über eine betriebliche Ausbildung erreichen läßt. Eine Ausnahme bilden die Abiturienten, die deutlich seltener einen Zusammenhang zwischen dem Absolvieren eines bestimmten Berufsbildungsganges und einem sicheren Arbeitsplatz sehen und hierbei auch keine eindeutige Präferenz ausdrücken. Hinsichtlich berufsinhaltlicher Interessen wird erwartungsgemäß die Studienoption gegenüber einer betrieblichen Ausbildung als deutlich attraktiver eingeschätzt. Sobald die Haupt- und Realschüler weiterreichende berufliche Zielvorstellungen entwickeln, seien diese eher auf den künftigen beruflichen Status oder darauf gerichtet, in besonderer Weise eigene berufsinhaltliche Interessen zu verwirklichen, messen die Jugendlichen dem weiterführenden Schulbesuch gegenüber der unmittelbaren Einmündung in eine betriebliche Ausbildung einen höheren Wert bei. Die höhere Attraktivität eines solchen weiterführenden Schulbesuchs ist nicht nur ein Hinweis auf die unterschiedlichen betrieblichen Zugangsvoraussetzungen der Ausbildungsberufe im dualen System, sondern zeigt ebenfalls, daß die Jugendlichen die Berufsperspektiven dualer Ausbildungsberufe nicht als gleichwertig einschätzen.

1.3.2 Verbleib von Schulabsolventen 1997

Im Oktober 1997 sind im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie Jugendliche aus den alten und neuen Ländern, die im Rahmen einer Schülerbefragung im Frühjahr 1997 (vgl. **Kapitel 1.3.1**) ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten, durch das Bundesinstitut für Berufsbildung erneut befragt worden. Ziel der Wiederholungsbefragung war es, angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Bildungswege der Absolventen nach der ersten Befragung nachzeichnen zu können.

An der erneuten Befragung haben sich rund 4.000 Jugendliche beteiligt. Insgesamt haben damit gut 60 % an der Wiederholungsbefragung teilgenommen.[1]) Unter den Befragten sind 31 % Absolventen der Hauptschule, 45 % Absolventen der Realschule und 24 % Absolventen der beruflichen Vollzeitschulen. Dabei sind die Absolventinnen etwas stärker (53 %) vertreten.

Wesentliches Ergebnis ist, daß die Lehrstellenwünsche 1997 zu einem erheblichen Teil erfüllt werden konnten. Das gilt vor allem für die Absolventen der alten Länder. Hier hatten 53 % der Befragten im Mai 1997 eine Lehre angestrebt, 47 % der Befragten haben im Oktober 1997 angegeben, eine Lehre begonnen zu haben. In den neuen Ländern wollten allerdings 72 % der Befragten eine Lehre machen, 57 % hatten dies im Oktober verwirklicht.

Das vom Bund und den neuen Ländern getragene Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 und das Engagement der neuen Länder zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen ihrer Ergänzungsprogramme dürfte dazu führen, daß der Anteil der Schulabsolventen, die sich gegen Ende 1997 in einer Berufsausbildung befinden, im Vergleich zu dem Befragungsergebnis spürbar größer sein wird. Dies gilt auch für die alten Länder, in denen u. a. durch die gemeinsame Last-Minute-Aktion von Bundesanstalt für Arbeit und Kammern die Ausbildungskapazitäten besser ausgeschöpft werden konnten.

Die Befragungsergebnisse belegen aber auch, daß der Stellenwert der Lehre in den neuen Ländern eine spürbar größere Rolle spielt als in den alten Ländern. Dies kann zum Teil darauf zurückgeführt werden, daß der Ausbaustand der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern den der alten Länder nach wie vor nicht erreicht hat.

• Zufriedenheit mit dem realisierten Weg

Obwohl die Schulabsolventen aus den neuen Ländern zu einem höheren Anteil in die Lehre eingemündet sind als die Absolventen aus den alten Ländern, sind sie mit ihrer Situation deutlich unzufriedener. Etwa jeder zweite Schulabsolvent aus den neuen Ländern aber immerhin zwei von drei aus den alten Ländern sind mit dem gewählten Bildungsweg voll zufrieden. Deutlich ist das Attraktivitätsgefälle vor allem bei der Beurteilung schulischer Wege, die in den neuen Ländern vergleichsweise geringe Zufriedenheitswerte erhalten (vgl. **Übersicht 14**).

Übersicht 14: Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen mit dem erreichten Bildungsweg in Prozent

Bildungsweg	Weiblich	Männlich
Neue Länder insgesamt	**50**	**54**
Betriebliche Lehre	59	66
Außerbetriebliche Lehre	44	45
BA-Lehrgang	44	6
Allgemeinbildende Schule	65	68
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	44	28
Sonstiges	14	20
Alte Länder insgesamt	**65**	**71**
Betriebliche Lehre	68	80
Außerbetriebliche Lehre	77	79
BA-Lehrgang	20	16
Allgemeinbildende Schule	81	81
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	60	60
Sonstiges	41	22

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

[1]) Es ist anzunehmen, daß sich die Befragten, die sich um eine Ausbildung bemüht haben, stärker an der Wiederholungsbefragung beteiligt haben.

Übersicht 15: Pläne der Hauptschulabsolventen und Realisierungen in Prozent

Bildungsweg	Weiblich		Männlich	
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen
Neue Länder				
Lehre[1])	53	30	73	50
Allgemeinbildende Schule	13	25	8	17
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	25	42	13	30
Sonstiges	9	3	6	3
Alte Länder				
Lehre[1])	36	29	58	53
Allgemeinbildende Schule	15	15	11	10
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	38	51	23	35
Sonstiges	11	5	8	2

[1]) Ausbildung nach BBiG oder HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

• Weitere Lehrstellensuche

Die geringere Zufriedenheit mit der erreichten Situation von Schulabsolventen aus den neuen Ländern schlägt sich auch deutlich in ihrem höheren Engagement bei der weiteren Lehrstellensuche nieder. Zwei von drei Schulabsolventen (67 % der jungen Frauen und 70 % der jungen Männer), die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, wollen sich auch weiterhin um eine Lehrstelle bemühen. In den alten Ländern liegt die Quote bei 43 % (junge Frauen) und 46 % (junge Männer).

• Wunsch und Realisierung bei Absolventen der Hauptschule, der Realschule und der beruflichen Vollzeitschule

Rund 53 % der weiblichen und 73 % der männlichen Absolventen der Hauptschulen aus den neuen Ländern hatten im Mai 1997 den Plan, eine Lehre zu beginnen. Eine Lehre angetreten hatten im Oktober 1997 30 % der jungen Frauen und 50 % der jungen Männer. Deutlich niedriger lagen die entsprechenden Wunschquoten in den alten Ländern. Hier wollten 36 % der Mädchen und 58 % der Jungen eine Lehre. Begonnen haben im Herbst knapp 30 % der Mädchen und 53 % der Jungen eine Lehre (vgl. **Übersicht 15**).

Der Zugang in die Lehre gelang jungen Männern aus den Hauptschulen deutlich besser als den jungen Frauen, die demgegenüber überdurchschnittlich häufig einen weiteren allgemeinbildenden Schulweg eingeschlagen oder auch alternative Qualifizierungswege gewählt haben. Etwa zwei Drittel der Absolventinnen haben diese schulischen Qualifizierungswege eingeschlagen. Dabei spielen die allgemeinbildenden Schulen in den neuen Ländern eine deutlich höhere Rolle als in den alten, in denen die beruflichen Schulen deutlich stärker genutzt werden.

Die Absolventen der Realschulen haben deutlich häufiger als die Absolventen der Hauptschulen ihr Bildungsziel, eine Lehre zu beginnen, erreicht. Dies gilt vor allem für die Absolventen aus den alten Ländern, die allerdings in einem deutlich geringeren Maße eine duale Ausbildung anstreben, statt dessen häufiger eine schulische Qualifizierung wählen. Dies hängt auch mit dem breiteren Angebot der beruflichen Schulen in den alten Ländern zusammen (vgl. **Übersicht 16**).

Auch bei den Absolventen der beruflichen Vollzeitschulen wird ein unterschiedliches Bildungsverhalten zwischen den alten und neuen Ländern deutlich. Vor allem bei den männlichen Absolventen aus den neuen Ländern scheint der Besuch der beruflichen Schule vorwiegend der Vorbereitung einer dualen Ausbildung zu dienen. In den alten Ländern hat dagegen etwa jeder vierte männliche Absolvent und mehr als jede dritte Absolventin eine weiterführende schulische Qualifizierung angenommen (vgl. **Übersicht 17**).

Übersicht 16: Pläne der Realschulabsolventen und Realisierungen in Prozent

Bildungsweg	Weiblich		Männlich	
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen
Neue Länder				
Lehre[1])	65	50	83	70
Allgemeinbildende Schule	12	20	9	12
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	17	26	7	13
Sonstiges	6	4	1	5
Alte Länder				
Lehre[1])	46	43	55	52
Allgemeinbildende Schule	26	22	25	24
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	29	32	17	21
Sonstiges	0	3	3	3

[1]) Ausbildung nach BBiG oder HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 17: Pläne der Absolventen von beruflichen Vollzeitschulen und Realisierungen in Prozent

Bildungsweg	Weiblich		Männlich	
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen
Neue Länder				
Lehre[1])	74	54	84	83
Allgemeinbildende Schule	0	1	1	0
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	18	26	12	14
Sonstiges	8	19	3	3
Alte Länder				
Lehre[1])	66	49	71	60
Allgemeinbildende Schule	5	2	3	2
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	19	36	16	26
Sonstiges	10	13	10	12

[1]) Ausbildung nach BBiG oder HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.3.3 Abiturienten[1]) im dualen System

Die Zahl der Studierenden ist mit 1,84 Millionen im Wintersemester 1996/97 im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,8% (19.500) zurückgegangen. Auch eine Anfang 1997 durchgeführte Repräsentativbefragung im Rahmen des Hochschul-Informations-Systems (HIS) kommt zu einer rückläufigen Studierneigung: 66% aller Studienberechtigten des Jahrgangs 1996 hatten sich sechs Monate nach Abgang von der Schule an einer Hochschule eingeschrieben oder planten das für einen späteren Zeitpunkt. Diese Studierquote lag für den Jahrgang 1994 noch bei 71% und beim Jahrgang 1990 sogar noch bei 76%.[2])

Eine attraktive Alternative zum Studium ist für Abiturienten die Ausbildung im dualen System: Von den 579.400 jungen Menschen, die im Ausbildungsjahr 1996/97 erstmals eine betriebliche Ausbildung begonnen haben, besitzen 88.900 oder nahezu jeder siebte (15,3%) die Fachhoch- oder Hochschulreife. In den vergangenen zehn Jahren hat der Anteil der Abiturienten an den Ausbildungsanfängern in den alten Ländern kontinuierlich zugenommen (von 13,0% auf 15,9%).[3]) In den neuen Ländern erhöhte sich der Abiturientenanteil sogar von 3,9% (1992) auf 13,4%.

Je nach Ausbildungsbereich differieren Anzahl und Anteil der Studienberechtigten. Kaufmännische und technische Berufe wie Bauzeichner/Bauzeichnerin sowie der öffentliche Dienst sind bei Abiturienten besonders gefragt (vgl. **Kapitel 2.1.1**). So schlossen die Ausbildungsbetriebe in 1996 im Bereich „Industrie und Handel" mit 61.000 Abiturienten neue Ausbildungsverträge ab. Die Hochschulzugangsberechtigten haben damit leicht von 22,8% (1995) auf 23,0% zugenommen. Im Handwerk besitzen 11.400 Personen oder jeder zwanzigste Ausbildungsanfänger (5,1%) die Hochschul- oder Fachhochschulreife. Damit ist der Anteil der Studienberechtigten wie in den Vorjahren unverändert geblieben; nach wie vor ist die Quote auch geringer als in den anderen Ausbildungsbereichen. Die höchste Abiturientenquote (27,6%) war 1996 im öffentlichen Dienst zu verzeichnen, wo 4.500 Studienberechtigte eine duale Ausbildung begonnen haben. Im Bereich Freie Berufe sind insgesamt rund 9.800 neue Ausbildungsverhältnisse mit Abiturienten eingetragen worden. Während die entsprechende Zahl in der Landwirtschaft bei 2.000 liegt, sind es in der Hauswirtschaft bzw. Seeschiffahrt lediglich rund 50 Ausbildungsanfänger.

Ausbildungsverhalten und Studienabsicht von Studienberechtigten (Jahrgang 1996)

Die HIS-Studie hat auch das Ausbildungsverhalten der Studienberechtigten 1996 anhand der bis Ende des Entlassjahres erfolgten Übergänge ermittelt; befragt worden waren Anfang 1997 rund 6.400 junge Frauen und Männer.[4]) **Übersicht 18** weist die ersten Ausbildungsschritte der Abiturienten aus.

Danach studieren im Wintersemester 1996/97 31% der Berechtigten (Frauen: 41%) an Fachhoch- oder Hochschulen. Weitere 21% der Befragten haben bereits eine nichtakademische Berufsausbildung außerhalb der Hochschulen (Frauen: 33%) aufgenommen, fast 13% eine betriebliche Ausbildung (Frauen: 19%), 6% eine schulische Berufsausbildung (Frauen: 11%) und etwas mehr als 2% eine Ausbildung im öffentlichen Dienst als Beamten-/Inspektorenanwärter (Frauen: 3%). Die geringeren Anteile der Männer an Hochschulen oder in Berufsausbildung sind auch darauf zurückzuführen, daß sich 62% von ihnen im Wehr- oder Zivildienst befinden. Unmittelbar nach dem Erwerb der Studienberechtigung sind von den männlichen und weiblichen Abiturienten jeweils 3% (insgesamt ca. 10.100) berufstätig geworden, und nur wenige haben angegeben, daß sie arbeitslos sind.

Demnach sind schon im Entlaßjahr nahezu 67.000 Männer und Frauen vom Studienberechtigtenjahrgang 1996 (insgesamt ca. 315.400) in eine nichtakademische Berufsausbildung eingemündet. Besonderes Interesse hat die Ausbildung im dualen System gefunden. So hatten fast 41.000 Abiturienten bereits 1996 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Berücksichtigt man außerdem den Kreis derer, die planen, noch zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, heißt das: Etwa 64.000 oder jeder fünfte des Abiturjahrgangs 1996 möchte in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Im einzelnen handelt es sich dabei um 18% der Männer und 22% der jungen Frauen; die duale Ausbildungsquote beträgt in den alten Ländern 20% und in den neuen 23%.

Bereitschaft zur Doppelqualifizierung rückläufig

Wer von den Studienberechtigten des Jahrgangs 1996 Ende 1996 nicht studiert, verzichtet nicht von vornherein darauf, die Studienoption einzulösen; allerdings ist die Bereitschaft deutlich gesunken. Von den Nichtstudierenden beabsichtigt jeder zweite (51%) eine Studienaufnahme in den nächsten Jahren – vom Abiturjahrgang 1994 waren das noch 58%. **Übersicht 18** gibt Auskunft über die Studienabsicht von Nicht-Studierenden, die diese Anfang 1997 in der HIS-Umfrage geäußert hatten.

Knapp drei Viertel der Wehr- und Zivildienstleistenden wollen danach studieren; auch Praktikum und Volontariat (67%) sowie sonstige Tätigkeiten (61%) sind meist Vorstufe zu einem Studium. Befragte in schulischer Berufsausbildung und vor allem Ausbildungsanwärter im öffentlichen Dienst haben dagegen selten noch feste Studienabsichten; offenbar sehen sie ihren Ausbildungsweg zunehmend als Studienalternative. Aber auch die Befragten, die Ende 1996 im dualen System ausgebildet werden, sind immer weniger geneigt, nach ihrer Ausbildung ein Studium anzuschließen: Nur jeder vierte Auszubildende (25%) plant zu Beginn der Ausbildung die Kombination von Lehre und Studium, während es vom Abiturjahrgang 1994 noch 40% waren. Damit ist das Interesse zur Doppelqualifizierung massiv zurückgegangen, nachdem die Tendenz zur Doppelausbildung – mit Quoten um die 45% – seit Anfang der 80er Jahre als einer der stabilsten Trends im Bildungssystem gelten konnte.

Darüber hinaus sind betrieblich Ausgebildete mit Abitur zunehmend bereit, nach der dualen Ausbildung im Beruf und Betrieb zu verbleiben, wie eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung ergeben hat. Eine der Fragen war, ob und in welchem Umfang die Ausgebildeten anschließend im Beruf und Betrieb verbleiben oder doch noch studieren und von welchen Faktoren die Neigung zur Doppelqualifizierung bestimmt wird. Datengrundlage sind u. a. zwei Repräsentativbefragungen[1]) von

---

[1]) Die Begriffe „Abitur", „Abiturienten" und „Studienberechtigte" werden hier synonym verwendet für Schulabgänger, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

[2]) Durrer, F./Heine, C.: „Studienberechtigte 1996 ein halbes Jahr nach Schulabgang", in: HIS Projektbericht. Hannover, Juni 1997; nicht in die Studierquote einbezogen sind die Verwaltungsfachhochschulen und die Hochschulen der Bundeswehr.

[3]) Vgl. Statistisches Bundesamt: „Jeder siebte Auszubildende hat Hochschulreife", in: „Zahlen – Fakten – Trends", Oktober 1997

[4]) Vgl. auch Kapitel 4.3.1

[1]) Die Erhebungen wurden Ende 1995/Anfang 1996 gemeinsam mit der HIS durchgeführt; zu weiteren Ergebnissen vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 1.3.4 und 4.3.1.

Übersicht 18: Tätigkeit ein halbes Jahr nach Schulabgang und Studienabsicht von Studienberechtigten[1]) des Entlaßjahrgangs 1996 in Prozent

Ausgeübte Tätigkeit im Dezember 1996	Entlaßjahrgang 1996			Noch Studienabsicht?
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Ja
Studium an Fachhochschulen	9,4	10,2	8,7	–
Studium an wissenschaftlichen Fachhochschulen	21,3	9,4	32,3	–
Praktikum, Volontariat	3,1	0,8	5,3	67
Schulische Berufsausbildung[2])	6,1	1,0	10,9	13
Ausbildung Beamten-/Inspektorenanwärter	2,2	1,6	2,7	2
Betriebliche Ausbildung[3])	12,9	6,5	18,9	25
Erwerbstätigkeit	3,2	3,0	3,4	18
Wehr-/Zivildienst	29,9	62,1	–	73
Arbeitslosigkeit	1,1	0,8	1,4	38
Sonstige Tätigkeit[4])	10,8	4,6	16,4	61
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**51**

[1]) Allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife (Abitur) oder Fachhochschulreife
[2]) Einschließlich Fach- und Berufsakademie sowie Fach-, Berufsfachschule und Schulen des Gesundheitswesens
[3]) Einschließlich Sonderausbildung für Abiturienten
[4]) Soziales Jahr, Haushaltstätigkeit, Auslandsreisen, Jobben u. ä.

Quelle: HIS, Studienberechtigte 1996; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Studienberechtigten der Entlaßjahrgänge 1990 und 1992, darunter 5.100 Befragte mit einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung.

Ein zentrales Ergebnis war, daß ausbildende Unternehmen selbst eine große Zahl der Abiturienten gewinnen konnten, die ehedem daran dachten, nach der Lehre ein Studium anzuhängen.[1]) Das gelingt besonders dann, wenn eine herausfordernde und ausbildungsgemäße Anschlußbeschäftigung sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung im Beruf gegeben sind. So waren zum Wintersemester 1995/96 – rund drei Jahre nach der Ausbildung – nur 61 % der Abiturienten des Jahrgangs 1990 mit dualem Abschluß tatsächlich auch an Hochschulen eingeschrieben, obwohl sie zu Beginn der Ausbildung eine „feste" Studienabsicht angegeben hatten. Noch niedriger lag der Anteil der Studierenden (21 %) bei der Gruppe, die bei Ausbildungsbeginn über ihre weitere Studienabsicht „unentschlossen" war.

Insgesamt ist die Ausbildung im dualen System für Studienberechtigte demnach seltener Zwischenschritt zum Studium als in früheren Jahren. Sie entscheiden sich zunehmend gegen den zeitaufwendigen Weg in den Beruf über Lehre plus Studium – entweder zugunsten einer ausschließlich beruflichen Ausbildung oder aber für die sofortige Studienaufnahme. Mögliche Erklärungsfaktoren für dieses Verhalten sind einmal die relativ guten Berufsaussichten, die Auszubildende mit Abitur auch ohne Studium erwarten. Zum anderen deutet sich ein Wandel darüber an, was Abiturienten mit guten Berufsperspektiven und beruflicher Karriere verbinden.

Ausgesprochen optimistisch wird in der HIS-Befragung die berufliche Zukunft von den Abiturienten (Jahrgang 1996) eingeschätzt, die nach dem dualen Berufsabschluß ohne zusätzliches Studium berufstätig werden wollen: 71 % der Befragten bewerteten die eigenen Berufsaussichten mit „sehr gut" oder „gut", weitere 23 % vergeben als Urteil „teils-teils", lediglich 6 % vermuten für sich eher schlechte Aussichten (vgl. **Schaubild 3**). Auf der anderen Seite wird der Arbeitsmarkt für Akademiker deutlich skeptischer gesehen: Ganz allgemein werden die Perspektiven von Akademikern nur zu 12 % mit „gut" oder „sehr gut" beurteilt; die Alternative „teils-teils" (59 %) oder ungünstige Einschätzungen (24 %) werden hier häufiger gewählt und weitere 5 % konnten dazu keine Angaben machen.

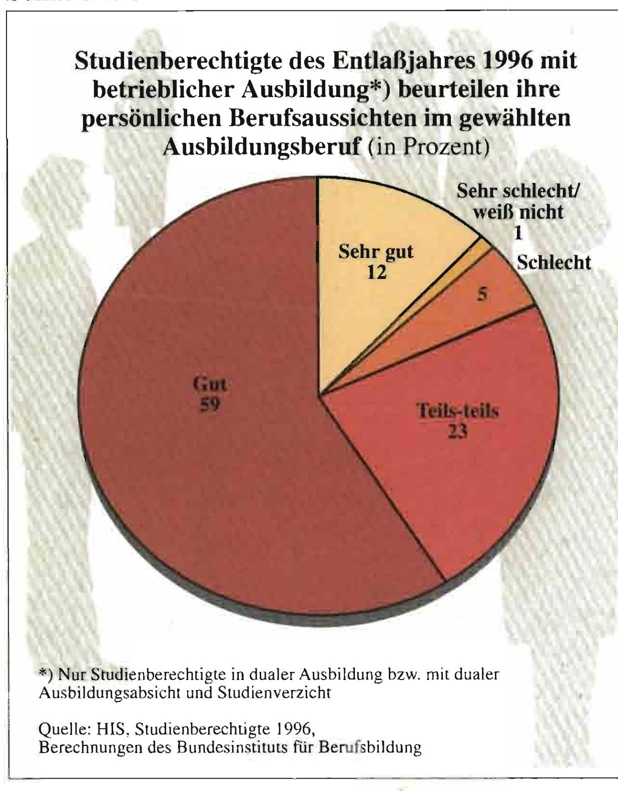
Wie zudem die Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung[1]) weiter zeigt, sind für viele dual Ausgebildete mit Abitur die klassischen Karrierevorstellungen nicht mehr allein ausschlaggebend. Klassische Aspekte einer Berufskarriere, wie „später Führungsposition einnehmen" (Anteil „sehr attraktiv": 18 %) oder hohes Einkommen (24 %) und Prestige (10 %) stehen in ihrer Rangliste „attraktiver" Aspekte nicht auf den vorderen Plätzen. **Schaubild 4** macht weiter deutlich, daß ihre

[1]) Vgl. Herget, H.: „Berufliche Perspektiven aus Sicht von Abiturienten mit dualem Berufsabschluß", in: Beicht, U./Berger, K./Herget, H./Krekel, E.M. (Hrsg.): „Berufsperspektiven mit Lehre". Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 211, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

[1]) Vgl. Ulrich, J.G./Krekel, E.M./Herget, H.: „Ausbildung, Beruf, Studium. Zum Entscheidungsverhalten von dual ausgebildeten Fachkräften mit Studienberechtigung", in: HIS Kurzinformation A4/97, 1997

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Schaubild 3



*) Nur Studienberechtigte in dualer Ausbildung bzw. mit dualer Ausbildungsabsicht und Studienverzicht

Quelle: HIS, Studienberechtigte 1996, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berufsperspektive stark arbeitsinhaltlich geprägt ist. Wichtiger sind ihnen mehr Verantwortung und Mitwirkung an anspruchsvollen und herausfordernden Aufgaben, der sichere Arbeitsplatz sowie ein gutes Betriebsklima. Aber vor allem verbinden dual Qualifizierte ihre Berufsaussichten mit den Chancen zum Weiterlernen im Beruf und Betrieb: Fast neun von zehn der Befragten finden es „sehr attraktiv" (39%) oder „attraktiv" (46%), die eigene berufliche Kompetenz zu erhöhen sowie die persönlichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln (47% bzw. 45%) und wünschen sich gute Fortbildungsmöglichkeiten (39% bzw. 45%). Damit gewinnen Angebote zur Weiterbildung und zur Kompetenzentwicklung im Prozeß der Arbeit besonderes Gewicht, da sie den Verbleib in der Fachtätigkeit und im Ausbildungsbetrieb befördern.[1])

[1]) Vgl. Herget, H.: „Berufsperspektiven und Qualifizierung junger Fachkräfte mit Abitur", in: „Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation", Dokumentation des 3. BIBB-Fachkongresses vom 16. bis 18. Oktober 1996 in Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Schaubild 4

Bewertung von Berufsperspektiven durch Studienberechtigte mit betrieblichem Ausbildungsabschluß
(in Prozent)

Studienberechtigte mit betrieblicher Ausbildung bewerten die folgenden Berufsperspektiven als...

	Sehr attraktiv	Attraktiv	Teils/teils	Weniger attraktiv
Gutes Betriebsklima	62	33	4	1
Fähigkeiten entwickeln können	47	45	7	1
Sicherer Arbeitsplatz	54	36	9	1
Berufliche Kompetenz vergrößern können	39	46	11	2
Gute Fortbildungsmöglichkeiten	39	45	13	1
Anspruchsvolle Aufgaben übernehmen	29	56	14	1
Hohes Einkommen	24	46	25	5
Karriere-/Aufstiegschancen	25	44	24	7
Arbeitsbedingungen, die Zeit für Privatleben lassen	29	36	28	7
Spätere Führungsposition einnehmen	18	35	31	16
Hohes Prestige der Tätigkeit	10	32	40	18

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Studienberechtigte 1992 (Befragung 1995/96)

1.3.4 Verbleib von Bewerbern, die nach der Berufsberatungsstatistik am 30. September keine Lehrstelle hatten

Im Oktober 1997 sind mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit rund 5.800 Jugendliche in 18 Arbeitsamtsbezirken (elf in den alten und sieben in den neuen Ländern), die nach der Berufsberatungsstatistik Ende September 1997 noch nicht in eine betriebliche Ausbildungsstelle[1]) eingemündet sind, schriftlich über ihren Verbleib und die hierfür ausschlaggebenden Gründe befragt worden. Geantwortet haben 2.100 Jugendliche, 1.200 aus den alten und 900 aus den neuen Ländern. überdurchschnittlich haben sich junge Frauen (62 %) an der Befragung beteiligt.

Nach der Verbleibstatistik der Bundesanstalt für Arbeit gehört in den alten Ländern etwas mehr als die Hälfte der Bewerber (51,5 %), in den neuen Ländern mehr als ein Drittel (38,5 %) zu dem ausgewählten Personenkreis[2]). Die übrigen Bewerber hatten bis Ende September jeweils bereits eine Ausbildungsstelle erhalten.

Die Befragten aus den neuen Ländern weisen im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse vor als die Befragten aus den alten Ländern:

	Ohne Abschluß	Hauptschulabschluß	Realschulabschluß	Hochschulabschluß
Alte Länder	4 %	41 %	41 %	14 %
Neue Länder	2 %	23 %	51 %	24 %

• Verbleib im Oktober 1997

14 % der Befragten in den alten und 22 % in den neuen Ländern befanden sich im Oktober in einer Lehre. Auch die übrigen Angaben der Befragten zu ihrem Verbleib differieren zum Teil beträchtlich zwischen den alten und neuen Ländern: Während in den alten Ländern rund 20 % in eine teilqualifizierende schulische oder berufsvorbereitende Maßnahme eingemündet sind, liegt der entsprechende Wert in den neuen Ländern bei rund 9 %. Hier ist zu berücksichtigen, daß für das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) nur in den alten Ländern eine Anrechnungsverpflichtung besteht. 49 % der Befragten aus den neuen und 28 % aus den alten Ländern mündeten in allgemeinbildende und berufsbildende Schulen oder in Hochschulen ein (vgl. **Übersicht 19**).

Gemessen an den Eintritten in betriebliche Stellen und in schulische Qualifizierungsmaßnahmen ist es den Befragten aus den neuen Ländern in weit höherem Maße als den Befragten aus den alten Ländern gelungen, in eine vollqualifizierende Stelle einzumünden (71 % zu 42 %). Dabei wird sicherlich eine Rolle spielen, daß alle neuen Länder sehr umfangreiche Programme aufgelegt haben, die eine Nachvermittlung der Bewerber ohne Ausbildungsplatz – auch auf schulische Plätze – begünstigt haben.[3])

[1]) Befragt wurden Bewerber, die in eine allgemeinbildende oder berufliche Schule eingemündet sind, studieren werden, eine berufsvorbereitende Maßnahme der Bundesanstalt für Arbeit absolvieren, eine Arbeit aufgenommen haben, den Wehr- bzw. Zivildienst ableisten, aber auch Bewerber, die noch nicht vermittelt waren oder „unbekannt verblieben" sind.

[2]) Dieser deutliche Unterschied ist darauf zurückzuführen, daß das Arbeitsamt von den Jugendlichen aus den neuen Ländern in einem höheren Maße bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz eingeschaltet wird als in den alten Ländern. Da in den alten Ländern ein größerer Teil der Jugendlichen seinen Ausbildungsplatz ohne Hilfe des Arbeitsamtes findet, ist diese Struktur des Verbleibs zwischen den alten und neuen Ländern nur bedingt vergleichbar.

Übersicht 19: Verbleib von Bewerbern ohne Ausbildungsplatz im Oktober 1997 in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder	Neue Länder
Betriebliche Lehrstelle	14	22
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	20	9
Schulische Qualifizierung Davon:	28	49
Allgemeinbildende Schule	8	11
Berufsfachschule oder Sonstige berufliche Schule	16	28
Hochschule	4	10
Arbeitsstelle	14	5
Sonstiger Verbleib Davon:	23	15
Wehr- und Zivildienst	1	1
Freiwilliges Soziales Jahr	2	2
Hausfrau/Hausmann	2	1
Anderes (Au pair, Ausland, Arbeitslosigkeit etc.)	18	11
Insgesamt 1)	**100**	**100**

[1]) Abweichungen durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

• Informationen an das Arbeitsamt

Von diesen Einmündungen wird das jeweilig zuständige Arbeitsamt allerdings nur teilweise unterrichtet. Im Durchschnitt hat jeder fünfte der Befragten (alte Länder: 23 %, neue Länder: 17 %) auf eine Unterrichtung des Arbeitsamtes verzichtet (vgl. **Übersicht 20**).

Besonders nachlässig informieren Bewerber das Arbeitsamt über ihren weiteren Verbleib, wenn sie in eine Ausbildungsstelle eingemündet sind oder eine Arbeit aufgenommen haben. Insgesamt ist festzustellen, daß die Bewerber aus den neuen Ländern einen deutlich intensiveren Kontakt mit ihrem Arbeitsamt pflegen als Bewerber aus den alten Ländern.

• Zufriedenheit

Die befragten Bewerber aus den neuen Ländern sind mit ihrer Situation spürbar zufriedener als die Befragten aus den alten Ländern. Die Zufriedenheit mit ihrer Situation ist für Bewerber, die eine Lehrstelle oder einen schulischen Ausbildungsplatz erhalten haben, erwartungsgemäß deutlich höher als bei allen anderen Verbleibformen. Besonders unzufrieden sind die Befragten mit einer Arbeitsstelle oder Bewerber in der Kategorie „sonstiger Verbleib". Der Unterschied in der Beurteilung

[3]) Vgl. Kapitel 1.1.4

Übersicht 20: Anteil der Bewerber, die ihr Arbeitsamt nicht über ihren Verbleib im Oktober 1997 informierten, in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder	Neue Länder
Betriebliche Lehrstelle	42	22
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	10	9
Schulische Qualifizierung	24	16
Arbeitsstelle	34	34
Sonstiger Verbleib	15	10
Insgesamt	**23**	**17**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

der eigenen Situation zwischen den Befragten aus den alten und neuen Ländern ist vor allem auf die Bewertung der einjährigen schulischen Maßnahmen (BVJ und BGJ – Anrechnungsverpflichtung nur alte Länder) sowie der berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zurückzuführen. Während die betroffenen Jugendlichen aus den alten Ländern in dieser Qualifizierung überwiegend eine gute Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Ausbildungschancen sehen, wird diese Qualifizierungsform in den neuen Ländern in weit geringerem Umfang als vollwertiges oder alternatives Qualifizierungsziel angenommen (vgl. **Übersicht 21**).

- **Gründe der fehlgeschlagenen Lehrstellensuche**

Der Grund für die derzeitige Situation wird vorwiegend in der schwierigen Lehrstellensituation gesehen. Dabei spielt dieser Aspekt nach Ansicht der Befragten in den neuen eine größere Rolle als in den alten Ländern. Allerdings sieht etwa jeder sechste die Ursachen der fehlgeschlagenen Lehrstellensuche auch bei sich selbst, in dem nicht passenden Persönlichkeits- und Eignungsprofil. Die Entfernung zwischen Wohn- und Ausbildungsort spielt dagegen kaum eine Rolle (vgl. **Übersicht 22**).

- **Gründe für den alternativen Verbleib**

Allerdings hat sich nicht jeder Bewerber gegen Ende des Vermittlungsjahres auch vorrangig um einen Ausbildungsplatz bemüht. Drei von vier Bewerbern, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, gaben an, bei der Lehrstellensuche keinen Erfolg gehabt zu haben. Bei jedem sechsten Befragten hat sich während der Lehrstellensuche das Bildungsziel geändert. Bei jedem zehnten waren Änderungen der persönlichen Umstände für die Umorientierung der Bildungswegentscheidungen verantwortlich. Die Ergebnisse weisen kaum signifikante Unterschiede zwischen den Befragten aus den neuen und den alten Ländern auf (vgl. **Übersicht 23**).

- **Weitere Lehrstellensuche**

Die derzeitige Situation ist allerdings kein Anlaß auf den Verzicht auf Ausbildung. 87 % der Befragten in den alten und 71 % in den neuen Ländern setzen ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz fort. Die deutlich höhere Verzichtsquote in den neuen Ländern ist vor allem auf das Verhalten von Bewerbern zurückzuführen, die sich für eine schulische Qualifizierung ent-

Übersicht 21: Zufriedenheit mit dem Verbleib im Oktober 1997 in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder			Neue Länder		
	Entspricht meinem Wunsch	Ist eine vollwertige Alternative	Bin unzufrieden	Entspricht meinem Wunsch	Ist eine vollwertige Alternative	Bin unzufrieden
Betriebliche Lehrstelle	55	35	11	60	34	6
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	27	40	33	9	36	55
Schulische Qualifizierung	37	41	22	32	46	22
Arbeitsstelle	12	19	69	14	23	63
Sonstiger Verbleib	12	12	75	17	16	67
Insgesamt	**28**	**31**	**41**	**33**	**37**	**30**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

Übersicht 22: Gründe für die fehlgeschlagene Lehrstellensuche aus Sicht der Bewerber in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder				Neue Länder			
	Lehrstellenmangel	Einstellungsvoraussetzungen	Entfernung	Lehrstelle gefiel nicht	Lehrstellenmangel	Einstellungsvoraussetzungen	Entfernung	Lehrstelle gefiel nicht
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	59	19	5	17	67	17	6	10
Schulische Qualifizierung	65	11	7	16	71	13	5	11
Arbeitsstelle	57	20	3	20	59	26	8	8
Sonstiger Verbleib	57	16	9	18	77	14	3	5
Insgesamt	**60**	**16**	**7**	**17**	**71**	**15**	**5**	**10**

Mangel: es gab zu wenig offene Lehrstellen
Einstellungsvoraussetzungen: die Einstellungsvoraussetzungen wurden offensichtlich nicht erfüllt
Entfernung: freie Lehrstellen waren zu weit vom Wohnort entfernt
Lehrstelle gefiel nicht: die Lehrstelle hat mir nicht zugesagt

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

Übersicht 23: Gründe für den alternativen Verbleib in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder			Neue Länder		
	Erfolglose Bewerbung	Persönliche Verhältnisse	Wunsch geändert	Erfolglose Bewerbung	Persönliche Verhältnisse	Wunsch geändert
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	83	8	9	88	6	6
Schulische Qualifizierung	63	10	27	71	8	21
Arbeitsstelle	81	9	9	75	13	13
Sonstiger Verbleib	77	12	12	82	8	10
Insgesamt	**74**	**10**	**16**	**75**	**8**	**17**

Erfolglose Bewerbung: Bewerbung im gewünschten Beruf war erfolglos
Persönliche Verhältnisse: die persönlichen Verhältnisse haben sich geändert
Wunsch geändert: im Laufe der Berufswahl haben sich die Wünsche geändert

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

Übersicht 24: Absicht, die Lehrstellensuche fortzusetzen/wieder aufzunehmen, in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder				Neue Länder			
	1997/ 1998	1998/ 1999	Später	Nein	1997/ 1998	1998/ 1999	Später	Nein
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	31	61	5	3	41	43	14	3
Schulische Qualifizierung	13	39	20	27	10	27	20	42
Arbeitsstelle	42	42	6	9	32	43	16	9
Sonstiger Verbleib	46	41	7	6	45	33	9	13
Insgesamt	**31**	**45**	**11**	**13**	**23**	**31**	**17**	**29**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

schieden haben. Es ist davon auszugehen, daß die angenommenen schulischen Qualifizierungswege zum Teil als gleichwertig angesehen werden. Dafür spricht, daß sich in einigen neuen Ländern ein schulisches Qualifizierungsangebot entwickelt hat, das sich stark an der Ausbildung in BBiG- oder HwO-Berufen orientiert und mit einer Externenprüfung bei der Kammer endet (vgl. **Übersicht 24**).

• Erneute Meldung beim Arbeitsamt

Der häufigere Verzicht von ehemaligen Bewerbern in den neuen Ländern auf eine betriebliche Lehrstelle schlägt sich auch im Meldeverhalten nieder. Während sich 58 % der Befragten aus den alten Ländern bereits wieder beim Arbeitsamt als Ausbildungsplatzsuchende registrieren ließen, sind in den neuen Ländern lediglich 38 % beim Arbeitsamt wieder gemeldet. Besonders gering sind hierbei die Bewerbungen von Jugendlichen, die in eine schulische Qualifizierung eingemündet sind (vgl. **Übersicht 25**).

Übersicht 25: Anteil der Befragten, die sich im Vermittlungsjahr 1997/1998 erneut beim Arbeitsamt als Bewerber für eine betriebliche Lehrstelle meldeten, in Prozent

Verbleib im Oktober	Alte Länder	Neue Länder
BGJ/BVJ/BA-Maßnahmen	64	64
Schulische Qualifizierung	39	25
Arbeitsstelle	67	47
Sonstiger Verbleib	68	62
Insgesamt	**58**	**38**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bewerberbefragung Oktober 1997

1.4 Nachfragevorausschätzung 1998

Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 1998/99

Absolventenvorausschätzung

Nach den letzten Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz[1]) wird auf Grund der demografischen Entwicklung die Zahl der Absolventen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (ohne Teilzeitberufsschulen) im Jahr 1998 um rund 1,7% über der des Vorjahres liegen. In absoluten Zahlen wird der Absolventenjahrgang 1998 gegenüber 1997 um 22.000 von rund 1.285.000 auf 1.307.000 steigen. Davon kommen aus den allgemeinbildenden Schulen 924.000 und den berufsbildenden Vollzeitschulen knapp 383.000 Absolventen.

Der Absolventenjahrgang aus den allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen wird nach der KMK-Prognose in den alten Ländern rund 1.002.000 Jugendliche umfassen, wovon etwa 691.000 aus den allgemeinbildenden Schulen und 311.000 (31 %) aus den berufsbildenden Vollzeitschulen kommen. In den neuen Ländern werden rund 313.000 Absolventen

[1]) Vgl. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz; Vorausberechnung der Schüler- und Absovlentenzahlen 1995 bis 2015, Heft 141, August 1997

die allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen verlassen. Der Anteil der Absolventen aus den berufsbildenden Vollzeitschulen liegt hier im Durchschnitt bei gut 23%, also deutlich unter dem in den alten Ländern.

Nachfragevorausschätzung Bundesgebiet

Für 1997 wurde auf der Grundlage der Absolventenprognose und erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten und schulischen Qualifikationsstufen eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 620.000 bis 630.000 Jugendlichen geschätzt.[1]) Mit 587.500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 47.500 noch nicht vermittelten Bewerbern lag die tatsächliche Nachfrage nur leicht (knapp 2%) über der geschätzten Größenordnung, d.h. innerhalb üblicher Toleranzgrenzen. Beruhend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre und den Ergebnissen für 1997 ist für das Jahr 1998 mit einer leicht erhöhten Nachfrage von rund 645.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen.

Nachfrageschätzung alte Länder

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern wurde für 1997 auf 480.000 bis 490.000 geschätzt. Darin enthalten waren etwa 15.000 Ost-West-Pendler. Die tatsächliche Nachfrage betrug 1997 494.000 (462.000 Neuabschlüsse und 32.000 noch nicht vermittelte Bewerber). Die Zahl der „Ausbildungspendler" aus den neuen Ländern belief sich auf rund 17.400 (einschließlich Binnenpendler Berlin). Für das Ausbildungsjahr 1998 ergibt sich einschließlich der zu erwartenden etwa gleichbleibenden Pendlernachfrage in den alten Ländern eine ein- bis zweiprozentige Nachfragesteigerung, so daß voraussichtlich 504.000 Ausbildungsplätze nachgefragt werden.

Nachfrageschätzung neue Länder

Für die neuen Länder wurde im Jahr 1997 nach Berücksichtigung von rund 15.000 Ost-West-Pendlern mit einer effektiven Nachfrage von rund 140.000 Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern gerechnet. Diese Zahl wurde mit 140.900 nur geringfügig überschritten (125.700 Neuabschlüsse und 15.200 unvermittelte Bewerber).

Auf der Grundlage der Absolventenprognose der Kultusministerkonferenz sowie einer unveränderten Übergangsquote aus den allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen sowie einer etwa gleichbleibenden Zahl von Ost-West-Pendlern ist in den neuen Ländern im Jahr 1998 mit einer weitgehend gleichbleibenden Nachfrage von 141.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Teil I, Kapitel 5 sowie Teil II, Kapitel 1.4

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluß für die Ausbildungsanfänger ausgewiesen. Sofern vor Antritt der betrieblichen Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem bei der Interpretation des Hauptschüleranteils zu beachten, da viele Hauptschüler das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr besuchen und dann dort erfaßt werden.

Die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden hat sich in den letzten Jahren wenig geändert, da sich auch die Struktur der Schulabgänger kaum verändert hat. So hat sich der Anteil der Hauptschüler mit Abschluß bei 33% eingependelt (vgl. **Übersicht 26**); weitere 3,2% der Auszubildenden kommen von der Hauptschule ohne Abschluß. Etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden hat den Realschulabschluß. 3,4% der Ausbildungsanfänger haben das schulische Berufsgrundbildungsjahr besucht, während es in früheren Jahren bis zu 7% waren. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulreife ist wiederum angestiegen und beträgt 1996 durchschnittlich 15,6%. In Industrie und Handel hat mehr als jeder fünfte die Hochschul- oder Fachhochschulreife (23,0%). Auch im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen sind hohe Abiturientenanteile zu verzeichnen (28,0% bzw. 19,2%). Insgesamt begannen 1996 91.000 Studienberechtigte eine Ausbildung im dualen System, 3.000 mehr als im Vorjahr.

Die Hauptschüler erreichen im Handwerk die höchsten Auszubildendenanteile. Einschließlich der Abgänger ohne Abschluß, des Berufsgrundbildungsjahres und des Berufsvorbereitungsjahres kommen fast 60% der Ausbildungsanfänger im Handwerk von Hauptschulen. In Industrie und Handel stellen Realschüler die größte Gruppe (36,3%) dar. Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von solchen Schulen.

Rund 18.000 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß haben im Jahr 1996 eine Ausbildung begonnen, das sind 3,2% der Ausbildungsanfänger (Vorjahr 3,5%). In den neuen Ländern ist die Quote noch angestiegen (von 5,5 % auf 5,9%), während sie in den alten Ländern zurückging (von 2,9% auf 2,4%). Der höhere Wert in den neuen Ländern dürfte mit der stärker ausgebauten staatlichen Förderung vor allem im Bereich der Hauswirtschaft zusammenhängen. In diesem Bereich werden die höchsten Anteilswerte verzeichnet (neue Länder: 39,0%, alte Länder: 23,6%). Die meisten Hauptschüler ohne Abschluß (11.700) haben im Handwerk eine Ausbildung begonnen, der Anteilswert beträgt 5,3%.

In den neuen Ländern kommen mehr Ausbildungsanfänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (2,3% zu 1,3%). Dagegen sind Berufsfachschüler in den neuen Ländern noch kaum vertreten (0,6%, alte Länder: 8,4%). Auch Abiturienten haben eine geringere Quote (13,5%) als in den alten Ländern (16,2%). Allerdings ist diese Quote in den neuen Ländern gegenüber dem Vorjahr deutlich angestiegen (12,1%).

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn von ihnen am häufigsten gewählten Berufe umfassen 55% aller Abiturienten. Die Berufe gehören ausschließlich dem kaufmännischen und Bürobereich an. Bei

Übersicht 26: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1995 und 1996 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1]													
	Hauptschule ohne Abschluß		Hauptschule mit Abschluß		Realschul- oder gleichwertiger Abschluß		Hochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996
Industrie und Handel	1,1	1,5	23,4	24,8	36,4	36,3	22,8	23,0	2,3	2,0	11,0	11,0	3,0	1,4
Handwerk	6,3	5,3	46,6	47,1	31,4	31,3	5,2	5,3	4,9	5,5	3,8	3,7	1,8	1,9
Landwirtschaft	6,8	6,3	37,3	35,1	28,6	30,5	15,0	13,9	8,3	9,9	3,0	2,9	1,0	1,4
ÖffentlicherDienst	0,2	0,1	6,8	5,9	58,7	59,6	26,4	28,0	3,4	0,6	4,3	5,4	0,2	0,4
Freie Berufe	1,0	0,5	25,6	23,5	50,0	51,6	18,1	19,2	0,6	0,6	4,6	4,5	0,1	0,2
Hauswirtschaft[2])	32,9	28,0	37,3	39,4	6,6	6,9	0,6	0,9	4,1	3,9	8,2	8,4	10,2	12,5
Seeschiffahrt	2,3	2,1	17,5	16,8	31,8	40,2	47,1	39,0	1,3	2,1	–	–	–	–
Alle Bereiche	**3,5**	**3,2**	**32,5**	**33,0**	**35,9**	**36,0**	**15,3**	**15,6**	**3,3**	**3,4**	**7,2**	**7,2**	**2,2**	**1,5**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 23, Seite 50

[1]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluß oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe". Die Kategorie „Sonstige Schulen" wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluß und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

[2]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

den Bankkaufleuten ging die Zahl der Neuabschlüsse zurück, die Abiturienten haben ihren Anteil jedoch von 64,8% auf 66,4% erhöht (vgl. **Übersicht 27**); in den neuen Ländern sind bei diesem Beruf sogar über 80% der Auszubildenden Abiturienten. Auch bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten hat sich der Abiturientenanteil stark erhöht (1995: 21,0%, 1996: 26,2%).

Bei einigen gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Abiturientenquote höher als 70%. Mit Ausnahme des Luftverkehrskaufmanns gibt es jedoch keinen Beruf, in dem nur Abiturienten ausgebildet werden.

Übersicht 27: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1995 und 1996[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1995	1996	1995	1996
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12.338	11.691	64,8	66,4
Industriekaufmann/Industriekauffrau	9.676	9.711	46,3	47,4
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.366	6.141	33,4	35,0
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	5.314	5.005	54,5	55,0
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	3.649	4.118	19,5	21,8
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	2.750	2.847	26,6	27,3
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	2.722	2.649	61,5	62,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2.120	2.554	8,0	9,3
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	2.051	2.489	21,0	26,2
Bauzeichner/Bauzeichnerin	2.538	2.247	40,6	43,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 24, Seite 50

[1]) Ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe"

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 28: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Realschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1995 und 1996[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Realschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1995	1996	1995	1996
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10.365	10.614	38,9	38,7
Arzthelfer/Arzthelferin	9.606	9.638	52,5	56,8
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	7.684	8.132	33,8	34,9
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	7.876	7.910	52,4	53,1
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	7.969	7.609	42,6	40,2
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	7.477	6.996	44,2	45,5
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.374	5.672	33,5	32,3
Industriekaufmann/Industriekauffrau	5.831	5.620	27,9	27,4
Rechtsanwalts- und Notargehilfe/Rechtsanwalts- und Notargehilfin	5.661	5.461	57,9	57,6
Maurer/Maurerin	6.082	4.956	29,1	29,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 25, Seite 51

[1]) Realschulabschluß oder vergleichbarer Abschluß der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bei den Realschülern umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 34,8% (1995: 36,6%) aller Auszubildenden mit diesem Abschluß. Darunter sind auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (vgl. **Übersicht 28**). Auch die Maurer sind unter den ersten zehn, da in den neuen Ländern sehr viele Realschüler diesen Beruf gewählt haben. 49% der Ausbildungsanfänger dieses Berufs in den neuen Ländern haben einen solchen Abschluß, in den alten Ländern sind dies nur 13%.

Übersicht 29: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1995 und 1996[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1995	1996	1995	1996
	Anzahl		Prozent	
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	11.392	11.648	50,1	50,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	9.861	10.456	56,3	58,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.605	9.655	36,0	35,2
Friseur/Friseurin	9.405	9.467	59,2	59,0
Maurer/Maurerin	10.101	7.960	48,3	47,5
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	6.139	6.965	62,3	64,5
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	7.095	6.443	41,9	41,9
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	6.051	5.793	40,3	38,9
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	6.302	5.744	51,7	51,3
Tischler/Tischlerin	5.556	5.191	30,0	29,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 26, Seite 52

[1]) Ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bei den Hauptschülern mit Abschluß sind vor allem Berufe aus dem Handwerk vertreten, die zumeist von männlichen Schulabgängern gewählt wurden (Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer, vgl. **Übersicht 29**). Für Schulabgängerinnen sind die Berufe Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Zahnarzthelferin von Bedeutung. Den höchsten Hauptschüleranteil mit 64,5% erreichen die Fachverkäufer/Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk, ebenfalls ein typischer Frauenberuf. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 43% aller Hauptschüler (1995: 47%).

Auch die meisten Hauptschüler ohne Abschluß erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin oder Friseur/Friseurin (vgl. **Übersicht 30**). Viele Hauptschüler ohne Abschluß werden auch in Berufen nach §48 BBiG bzw. §42b HwO (Regelungen für die Ausbildung Behinderter) ausgebildet. Über 1.000 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß haben als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin eine Ausbildung aufgenommen. Die zehn am häufigsten gewählten Berufe umfassen 59% aller Auszubildenden. Nahezu die gleichen Berufe wurden auch von Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr gewählt, die ebenfalls überwiegend keinen Hauptschulabschluß haben.

Regional ist die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden bestimmt von länderspezifischen Bedingungen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. In Niedersachsen und Bayern erreichen die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres Auszubildendenanteile von 16,5% bzw. 5,8% (vgl. **Übersicht 31**). Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Thüringen besucht (jeweils über 3%). Von den Berufsfachschulen kommen besonders viele Auszubildende in Baden-Württemberg und Niedersachsen.

Die Quoten der Hochschulberechtigten sind in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen – bedingt durch die Struktur der Schulabgänger – überdurchschnittlich hoch (30,1% bzw. 23,1%). Aber auch in den Flächenstaaten Nordrhein-Westfalen, Hessen und im Saarland werden Werte um 20% erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte meist zwischen 11% und 15%.

2.1.2 Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum von 1970 bis 1995 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um rund zweieinhalb Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre zu. Während 1970 nur etwa jeder fünfte (22%) 18 Jahre und älter war, sind es derzeit beinahe drei von vier Auszubildenden (72%). Früher waren weibliche Auszubildende im Durchschnitt jünger, 1996 kehrt sich dies erstmalig um: sie sind derzeit geringfügig älter als Männer. Das dürfte auf ihre im Durchschnitt höhere schulische Qualifikation zurückgehen.

Das ab Mitte der 70er Jahre zunehmende, erst seit 1990 stagnierende Durchschnittsalter der Auszubildenden (vgl. **Übersicht 32**) wird von mehreren Entwicklungen geprägt:

- dem allgemein steigenden Alter der Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I,
- dem wachsenden Anteil der Abiturienten unter den Auszubildenden (vgl. **Kapitel 2.1.1**),
- einer anhaltend hohen Zahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen bei der Lehrstellensuche und zum Teil auch wegen der Schwierigkeiten, im Anschluß an die Schule eine Lehrstelle zu finden, eine berufliche Vollzeitschule besuchen.

Übersicht 30: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern ohne Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1995 und 1996[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1995	1996	1995	1996
	Anzahl		Prozent	
Behindertenberufe im Handwerk[2])	2.227	2.237	67,3	62,2
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	2.093	1.944	12,0	10,9
Maurer/Maurerin	1.577	1.150	7,5	6,9
Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/ Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin[3])	1.146	1.072	54,0	49,3
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel[4])	717	1.030	20,8	26,5
Tischler/Tischlerin	1.005	766	5,4	4,3
Behindertenberufe in der Landwirtschaft[4])	529	698	55,0	60,1
Metallbauer/Metallbauerin	724	695	9,3	8,3
Friseur/Friseurin	918	642	5,8	4,0
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	598	577	2,6	2,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 27, Seite 52

[1]) Ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe"
[2]) Ausbildungsberuf nach §42b HwO
[3]) Ausbildungsberufe nach §48 BBiG einschließlich Hauswirtschaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferin
[4]) Ausbildungsberufe nach §48 BBiG

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Ausbildung

Übersicht 31: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 1996 in Prozent

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1]						
	Hauptschule ohne Abschluß	Hauptschule mit Abschluß	Realschul- oder gleichwertiger Abschluß[2]	Hochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr
Baden-Württemberg	1,5	37,4	33,9	12,4	0,9	13,0	0,8
Bayern	3,4	48,0	28,0	9,7	5,8	3,8	1,3
Berlin	1,9	30,0	48,4	17,8	0,1	1,1	0,7
Brandenburg	5,8	25,9	51,4	15,7	0,1	0,3	0,8
Bremen	3,5	28,6	36,6	23,1	0,4	7,4	0,3
Hamburg	1,6	22,7	33,0	30,1	0,6	9,5	2,6
Hessen	2,0	30,2	35,0	20,9	2,1	8,2	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	4,7	25,3	55,1	11,2	0,1	1,1	2,5
Niedersachsen	1,6	24,2	27,8	15,4	16,5	13,3	1,2
Nordrhein-Westfalen	2,7	33,8	30,5	21,5	1,3	9,3	0,8
Rheinland-Pfalz	3,2	41,5	26,5	11,6	2,4	11,5	3,3
Saarland	2,1	39,2	19,9	20,6	3,3	10,8	4,0
Sachsen	8,9	20,9	53,2	14,0	0,7	0,5	1,7
Sachsen-Anhalt	4,5	17,7	58,6	13,3	0,5	2,0	3,5
Schleswig-Holstein	2,4	34,5	32,9	14,5	1,8	10,8	3,0
Thüringen	3,4	28,9	49,3	12,7	1,6	0,9	3,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 28, Seite 53

[1]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluß oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe". Die Kategorie „Sonstige Schulen" wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluß und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

[2]) In den neuen Ländern auch Polytechnische Oberschule (10 Klassen)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 32: Berufsschüler nach Alter und Geschlecht[1]) 1970 bis 1996

Jahr	Durchschnittliches Alter in Jahren		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
1996	18,9	19,0	19,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 29, Seite 54

[1]) Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Eine vergleichbare Kalkulation läßt sich seit 1993 auch mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik durchführen. Diese Berechnungen lassen sich allerdings nicht nach dem Geschlecht vornehmen. Die Kalkulationen fallen auch geringfügig anders aus; und zwar sind 1996 die Jugendlichen nach der Berufsbildungsstatistik im Schnitt zwei Monate älter als nach der Berufsschulstatistik. Ursache ist vermutlich, daß zum einen die Berufsschulstatistik auch schulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag (Jungarbeiter) erfaßt. Zum anderen werden von den beiden großen Ausbildungsbereichen Handwerk und Industrie/Handel nur die jeweils 15 besetzungsstärksten Berufe erfaßt. Dadurch besteht für ein Drittel der neuen Verträge keine Altersangabe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen 1970 und folgende Jahrgänge; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik auch das Alter der Ausbildungsanfänger erfaßt. Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Er spiegelt im wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen wider (vgl. **Kapitel 2.1.1**). Während Berufe, die bevorzugt von Abiturienten ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 14 %, Bankkaufmann/Bankkauffrau 21 %, Industriekaufmann/Industriekauffrau 24 %), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/ Landmaschinenmechanikerin 79 %, Bäcker/Bäckerin 68 %, Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin 65 %).

2.1.3 Ausländische Jugendliche

Die Zahl der Ausländer betrug 1996 in Deutschland 7,3 Millionen, das sind 140.000 (1,9 %) mehr als ein Jahr zuvor. Der Anteil der Ausländer beträgt 8,9 %, bei den Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren liegt er in den alten Ländern bei rund 15 %. Die überwiegende Zahl junger Ausländer lebt in den alten Ländern.

Die Zahl der Schulabgänger ausländischer Nationalität lag 1996 bei 96.808 (allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, vgl. **Übersicht 33**), das entsprach einem Anteil von 12 %. Gegenüber dem Vorjahr hat sich diese Zahl entsprechend der Entwicklung bei der ausländischen Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe erhöht.

Gleichzeitig haben sich die Schulabschlüsse der Jugendlichen ausländischer Herkunft verbessert. 30,3 % haben einen mittleren Abschluß, 13,6 % die Hochschulreife. Während Anfang der 80er Jahre 30 % der Schulabgänger ausländischer Nationalität die Hauptschule ohne Abschluß verließen, sind dies 1996 17,4 %.

Trotz dieser Entwicklung ist der Bildungsabstand zwischen deutschen und ausländischen Schulabsolventen nicht geringer geworden, da auch bei den deutschen Schulabgängern der Trend zu höheren Abschlüssen anhält. Ein Drittel der deutschen Schulabgänger hat den Realschulabschluß, ein weiteres Drittel die Hochschulreife. Im Durchschnitt verlassen von den deutschen Jugendlichen nur noch 8 % die Hauptschule ohne Abschluß.

Um ausländische Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen und ihre Ausbildungschancen zu erweitern, befindet sich gegenwärtig die Entwicklung einer Konzeption der interkulturellen Berufsausbildung in der Diskussion, die die Kompetenzen als Potential anerkennt und für die Ausbildung nutzbar macht. Dies umfaßt vor allem Angebote, die die Zweisprachigkeit und Bikulturalität auch in und während der Berufsausbildung erhalten. Sie stellen einen Wettbewerbsvorteil auch für Betriebe im vereinten Europa dar.

Die Zahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm 1996 in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr um 5.000 ab (vgl. **Übersicht 34**). Da auch die Zahl der deutschen Auszubildenden zurückging, ist der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit 9,4 % nicht so stark gesunken (1995: 9,7 %). In den neuen Ländern gibt es nur wenige ausländische Auszubildende (210), da dort wenige Ausländer im entsprechenden Alter wohnen.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bilden die Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (41 %). Gegenüber 1995 ist ihre Zahl um 3.800 niedriger und beträgt 47.560 (vgl. **Übersicht 34**). Auch bei den meisten anderen Nationalitäten sind Rückgänge zu verzeichnen. Mit 21.498 bilden die Auszubildenden aus dem ehemaligen Jugoslawien die zweitstärkste Gruppe. Nur jeder fünfte Auszubildende kommt aus einem EU-Land, die meisten davon aus Italien. Damit dominieren nach wie vor die Auszubildenden aus den ehemaligen Anwerbestaaten. Aus weiteren Staaten wie Polen und Marokko kommen jeweils 1.800 Auszubildende, aus Tschechien und Slowenien rund 400.

In Industrie und Handel werden in den alten Ländern 47.029 ausländische Jugendliche – das sind 2.000 weniger als im Vorjahr – ausgebildet. Der Ausländeranteil ging von 8,7 % auf 8,5 % zurück. Im Handwerk hat mehr als jeder zehnte Auszubildende (52.140 bzw. 11,0 %) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Allerdings ist die Zahl gegenüber 1995 geringer (–3.400). Auch der Ausländeranteil war im Vorjahr mit 11,8 % noch höher.

Im Bereich der Freien Berufe ist die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft von 13.718 auf 14.482 angestiegen, das sind 10,1 % aller Auszubildenden dieses Bereichs (1995: 9,6 %). Insbesondere bei den Zahnarzthelfern werden deutlich mehr junge Frauen ausländischer Herkunft ausgebildet (4.992

Übersicht 33: Ausländische Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses 1993 bis 1996

Schulabschluß	1993		1994		1995		1996	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ohne Hauptschulabschluß (einschließlich Sonderschulen)	16.435	18,8	16.323	18,3	16.349	17,6	16.880	17,4
Mit Hauptschulabschluß	34.426	39,4	34.845	39,0	36.324	39,0	37.397	38,6
Realschul- oder gleichwertiger Abschluß	25.148	28,8	25.577	28,7	27.432	29,5	29.323	30,3
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	20.989		21.252		22.242		23.637	
Beruflichen Schulen	4.159		4.325		5.190		5.686	
Hochschulreife	11.392	13,0	12.544	14,1	2.958	13,9	13.208	13,6
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	7.086		7.649		7.938		7.912	
Beruflichen Schulen	4.306		4.895		5.020		5.296	
Insgesamt	**87.401**	**100,0**	**89.289**	**100,0**	**93.063**	**100,0**	**96.808**	**100,0**
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	78.936		80.069		82.853		85.826	
Beruflichen Schulen	8.465		9.220		10.210		10.982	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 30, Seite 54

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Grund- und Strukturdaten 1997/98; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Ausbildung

Übersicht 34: Ausländische Auszubildende in den alten Ländern nach Staatsangehörigkeit 1992 bis 1996 und nach Ausbildungsbereichen 1996

Jahr/ Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Prozent[1])	EU-Länder	Darunter: Griechenland	Italien	Spanien	Türkei	Ehemaliges Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit[2])
1992	119.884	8,6	–	6.471	11.420	3.041	53.679	21.792	–
1993	126.072	9,4	27.230	6.512	11.491	2.896	56.100	22.899	19.843
1994	125.682	9,8	25.998	6.253	11.283	2.592	54.821	22.760	22.103
1995	121.087	9,7	24.335	5.674	10.674	2.404	51.376	22.504	22.872
1996	116.036	9,4	23.230	5.301	10.442	2.265	47.560	21.498	23.748
Ausbildungsbereiche 1996									
Industrie und Handel	47.029	8,5	10.108	2.226	4.172		20.748	8.176	7.997
Handwerk	52.140	11,0	10.447	2.512	5.055	804	20.378	10.029	11.286
Landwirtschaft	526	2,1	120	9	23	3	64	28	314
Öffentlicher Dienst	1.322	3,5	311	70	154	39	513	288	210
Freie Berufe	14.482	10,1	2.148	466	993	190	5.662	2.922	3.750
Hauswirtschaft[3])	533	6,1	94	18	44	8	195	54	190
Seeschiffahrt	4	1,3	2	–	1	–	–	1	1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 31, Seite 55

[1]) Einschließlich ohne Angabe
[2]) In Prozent der Gesamtzahl der Auszubildenden
[3]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

bzw. 13,2%; 1995: 4.226 bzw. 11,6%). Ähnliches gilt für die Rechtsanwaltsfachangestellten. Dies zeigt, daß für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, zunehmend auch Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen wächst, ausländische Jugendliche auszubilden. Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft werden relativ wenige Ausländer ausgebildet (3,5% bzw. 2,1%), und die Zahlen gingen 1996 zurück.

In einigen alten Ländern werden sehr hohe Ausländeranteile erreicht. Zum Beispiel beträgt der Anteil der im Handwerk ausgebildeten ausländischen Jugendlichen in Baden-Württemberg und Hessen bereits über 16%.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug 1996 37,0% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (35,8%) angestiegen (vgl. **Übersicht 35**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 40%. Die meisten ausländischen Auszubildenden werden in gewerblichen Berufen ausgebildet (71.179 bzw. 61%). Bei den deutschen Auszubildenden liegt der entsprechende Wert bei 52%.

Die ausländischen Auszubildenden sind auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn am häufigsten von ihnen gewählten Berufe umfassen bereits 44% aller ausländischen Auszubildenden. Die Mädchen finden am häufigsten als Friseurin oder Arzthelferin, die Jungen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Elektroinstallateur einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 36**). Bei den Friseurinnen hat fast jede vierte Auszubildende (23,9%) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Auch bei den Zahnarzthelferinnen ist der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft (13,2%) sehr hoch. In Büroberufen ist die Quote mit 5,3% am niedrigsten, nur bei den Bürokaufleuten wird mit 7,9% ein höherer Wert erzielt. In den gewerblichen Berufen der Industrie beträgt die Quote 11,3%, allerdings werden in einigen gering besetzten Berufen im Bergbau und in der Bekleidungsindustrie Anteile von 25% und mehr erreicht. Die absolute Zahl ausländischer Auszubildender ist in fast allen Berufen 1996 gesunken. Zum Beispiel gab es 1995 9.271 ausländische Jugendliche bei den Kraftfahrzeugmechanikern, 1996 sind es 8.113. Entsprechend sind auch die Anteilswerte geringer.

Von den deutschen Jugendlichen nehmen rund zwei Drittel eine Ausbildung im dualen System auf, bei den jungen Auslän-

Übersicht 35: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 1996

Jahr	Insgesamt	Davon:					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	In kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männlich		Weiblich	
		Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126 283	81.697	44.586	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.884	45.003	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	44.682	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	45.067	73.217	63,0	43.029	37,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 32, Seite 55

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 36: Die zehn am häufigsten von Ausländern gewählten Ausbildungsberufe in den alten Ländern 1996 und Vergleich mit 1995

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
		Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
	1996	1996	1995
	Anzahl	Prozent	
Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin	8.113	13,3	14,8
Friseur/Friseurin	7.684	23,9	25,2
Arzthelfer/Arzthelferin	5.574	11,7	12,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.348	10,7	10,7
Zahnarzthelfer/ Zahnarzthelferin	4.990	13,2	11,6
Elektroinstallateur/ Elektroinstallateurin	4.750	11,3	12,7
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	4.297	15,1	16,0
Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin	4.022	13,1	13,6
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.944	7,1	7,4
Bürokaufmann/ Bürokauffrau	2.894	7,9	8,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 33, Seite 56

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1996, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dern sind es 38,7 % (Mädchen: 31 %, Jungen: 45 %; vgl. **Übersicht 37**). Gegenüber dem Vorjahr sind die Werte niedriger. Dabei ist zu berücksichtigen, daß für Ausländer das duale System den Schwerpunkt für die Berufsausbildung darstellt; Fachschulen, Hochschulen und Fachhochschulen besuchen sie relativ selten.

Bezogen auf Nationalitäten ist die Ausbildungsbeteiligung bei Spaniern (62,9 %) und Portugiesen (51,8 %) am höchsten. Jugendliche türkischer Herkunft liegen etwas über dem Durchschnitt (40,8 %). Bei ihnen ist der Rückgang gegenüber dem Vorjahr (44,8 %) besonders stark ausgeprägt.

Berufliche Schulen

Die Zahl der ausländischen Schüler an beruflichen Schulen beträgt 1996 233.000 (vgl. **Tabelle 2/1** im Anhang). Dies ergibt einen Ausländeranteil von 9,4 %; ein Wert, der gegenüber dem Vorjahr ungefähr gleich geblieben ist. Rund 60 % der Schüler besuchen die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. Hohe Anteile erreichen auch die Berufsfachschulen (12,0 %). Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr ist fast jeder sechste Schüler Ausländer.

Die Verteilung auf die Schularten zeigt, daß in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Zum Beispiel sind ihre Anteile an Fachoberschulen und Fachschulen gering (7,4 % bzw. 3,5 %). Diese Schulen setzen in der Regel den Abschluß einer Lehre voraus.

Übersicht 37: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den alten Ländern nach Staatsangehörigkeit 1995 und 1996

Staatsangehörigkeit	Ausländische Auszubildende			
	Anzahl		Prozent[1])	
	1995	1996	1995	1996
Türken	51.376	47.560	44,8	40,8
Ehemals Jugoslawen	22.504	21.498	35,6	34,7
Italiener	10.674	10.442	50,4	47,2
Griechen	5.674	5.301	42,0	39,9
Spanier	2.404	2.265	63,3	62,9
Portugiesen	1.865	1.866	51,8	51,8
Insgesamt	**121.087**	**116.036**	**41,2**	**38,7**
Zum Vergeich: Deutsche Auszubildende[2])	1.129.121	1.124.541	64,0	64,0

[1]) Anteil der ausländischen Auszubildenden bezogen auf die Zahl der 15- bis unter 18jährigen Ausländer
[2]) Anteil der deutschen Auszubildenden bezogen auf die Zahl der 15- bis unter 18jährigen Deutschen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; Fachserie 1, Reihe 2, Ausländer; Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung

Übersicht 38: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1996

Ausbildungsbereich	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge[1])											
	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
Industrie und Handel	47.808	43.373	40.665	37.142	10.258	13.271	11.713	13.499	58.066	56.644	52.378	50.641
Handwerk	55.987	55.008	54.112	48.560	4.531	7.523	9.450	10.885	60.518	62.531	63.562	59.445
Öffentlicher Dienst	1.634	1.441	1.296	911	185	232	220	149	1.819	1.673	1.516	1.060
Landwirtschaft	2.363	2.438	2.523	2.461	411	482	493	618	2.774	2.920	3.016	3.079
Freie Berufe	15.868	16.406	15.615	13.468	658	778	854	1.003	16.526	17.184	16.469	14.471
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschiffahrt)	754	843	994	868	212	210	321	293	966	1.053	1.315	1.161
Alle Bereiche	**124.414**	**119.509**	**115.205**	**103.410**	**16.255**	**22.496**	**23.051**	**26.447**	**140.669**	**142.005**	**138.256**	**129.857**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 34, Seite 57

[1]) Einschließlich Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG / § 42 HwO

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

2.1.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die absolute Zahl der Vertragslösungen nimmt in den alten Ländern seit 1991 ab, während sie in den neuen Ländern zunimmt. 1996 wurden insgesamt 129.857 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (vgl. **Übersicht 38**), das sind 8.399 bzw. 6% weniger als im Vorjahr.[1]) Da die neuen Ausbildungsverträge fast in gleichem Ausmaß sanken wie die Vertragslösungen, verharrten die Lösungsraten lange auf unverändert hohem Niveau; 1996 ist erstmals ein stärkerer Rückgang zu verzeichnen (1993: 23,9%; 1994: 24,7%, 1995: 24,2%, 1996: 22,6%)[2]). Dabei liegt 1996 die Lösungsrate in den neuen Ländern (22,1%) immer noch geringfügig unter der in den alten Ländern (22,7%).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. 1996 wurden im ersten Ausbildungsjahr knapp die Hälfte (48%), im zweiten ein Drittel (32%) und im dritten ein Viertel (19%) der Verträge gelöst. Der Rest (2%) entfällt auf das vierte Ausbildungsjahr. Ein Viertel (25%) aller Vertragslösungen wird in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes, etwa durchschnittlich in den Bereichen Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft, während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 39**). Die Lösungsraten der einzelnen Ausbildungsbereiche sind mit Ausnahme von Industrie und Handel in den neuen Ländern stets niedriger als in den alten.

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 2.1.4

[2]) Die Verwendung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31. Dezember als Basis der Anteilsberechnung vorzeitig gelöster Verträge führt bei abnehmender Zahl von Neuabschlüssen zu einer leichten Überhöhung der Vertragslösungsraten und umgekehrt. Die Bezugsbasis ist daher eine aus den neuen Verträgen der letzten drei Jahre bestehende durchschnittliche Zahl von Verträgen. Es sind die Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen.

Übersicht 39: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1996 in Prozent

Ausbildungsbereich	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge[1])											
	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
Industrie und Handel	19,6	19,7	19,6	18,1	24,9	28,8	22,7	24,1	20,3	21,3	20,2	19,4
Handwerk	33,2	32,6	31,6	28,1	13,6	18,8	20,5	22,0	30,0	29,9	29,2	26,7
Öffentlicher Dienst	7,5	7,5	7,9	6,9	5,1	5,7	5,7	4,0	7,2	7,1	7,5	6,3
Landwirtschaft	22,7	25,1	25,8	24,4	20,9	22,2	18,2	19,0	22,4	24,6	24,2	23,1
Freie Berufe	29,5	30,8	30,2	26,5	11,7	13,7	14,6	16,5	27,8	29,1	28,6	25,5
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschiffahrt)	22,6	25,9	29,5	24,0	12,4	15,1	24,0	20,6	19,2	22,6	27,9	23,0
Alle Bereiche	**24,8**	**25,2**	**25,0**	**22,7**	**18,6**	**22,6**	**20,7**	**22,1**	**23,9**	**24,7**	**24,2**	**22,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 35, Seite 57

[1]) Es handelt sich um die durchschnittliche Zahl neuer Verträge aus den drei letzten Jahren; einschließlich der Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG / § 42 HwO. Die entsprechenden Lösungsraten sind rückwirkend für alle Länder und Jahre errechnet worden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist erheblich. Sie reicht von hohen Lösungsraten, die knapp 30% betragen (Berlin 29%, Sachsen-Anhalt 29%) bis unter 20% (Sachsen 19%, Bayern 17%; vgl. **Übersicht 40**). Zu den hohen Lösungsraten in Verdichtungsräumen dürfte die den Wechsel erleichternde, räumliche Nähe anderer Ausbildungsstätten ebenso beitragen wie die überdurchschnittliche Zahl alternativer schulischer und hochschulischer Ausbildungsgänge.

Das im vergangenen Jahrzehnt in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsraten dürfte mehrere Ursachen gehabt haben[1]). Vor allem Alter und schulische Vorbildung der Auszubildenden sind wesentlich gestiegen[2]) (vgl. **Kapitel 2.1.2**). Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt und ggf. kann der Ausbildungsvertrag auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden. Der hohe Anteil der Vertragslösungen in der Probezeit, der zu einem erheblichen Teil auf die Revision des ursprünglich gewählten Berufes zurückgeht, könnte wahrscheinlich durch Verbesserung der Berufsvorbereitung reduziert werden.

Ein großer Anteil der Jugendlichen erwirbt indes auch nach einer Vertragslösung auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluß[3]). Allerdings hat sich die Lage der Vertragslösenden nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei 16 Kammern im Vergleich zu früher verschlechtert[4]). Rund 60% hatten 1996 nach der Vertragslösung keinen neuen Vertrag; mehr als die Hälfte von ihnen war arbeitslos. Vor sechs Jahren hatten 45% der Vertragslösenden noch keinen neuen Vertrag abgeschlossen, und weniger als die Hälfte von ihnen war arbeitslos.

---

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 2.1.4

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Kapitel 1.2.4

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1990, Kapitel 1.3.4

[4]) Vgl. Alex, L./Menk, A./Schiemann, M.: „Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen"; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1997, vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 2.1.4

Übersicht 40: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ländern 1994 bis 1996

Land	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge[1])					
	1994	1995	1996	1994	1995	1996
	Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	15.811	15.159	13.663	22,4	22,0	20,1
Bayern	17.975	17.152	15.548	19,5	19,0	17,3
Berlin	6.287	7.102	6.256	31,7	34,4	29,4
Brandenburg	3.529	3.748	4.571	21,6	19,9	22,2
Bremen	1.756	1.874	1.497	29,9	33,2	27,4
Hamburg	3.933	3.613	2.950	32,0	31,4	26,4
Hessen	9.304	8.891	7.876	23,3	23,0	20,6
Mecklenburg-Vorpommern	5.183	3.752	3.884	35,1	21,7	20,5
Niedersachsen	16.260	15.696	13.612	27,3	27,4	24,5
Nordrhein-Westfalen	33.391	31.667	28.885	27,8	27,6	25,7
Rheinland-Pfalz	7.101	6.448	6.137	26,0	24,0	22,6
Saarland	2.096	2.028	1.861	27,3	27,2	25,0
Sachsen	5.471	6.534	6.844	17,5	19,0	18,5
Sachsen-Anhalt	4.690	4.262	6.486	24,8	19,9	28,8
Schleswig-Holstein	5.595	5.575	5.125	28,6	29,2	27,4
Thüringen	3.623	4.755	4.662	19,9	24,2	22,3
Alte Länder	119.509	115.205	103.410	25,2	25,0	22,7
Neue Länder	22.496	23.051	26.447	22,6	20,7	22,1
Insgesamt	**142.005**	**138.256**	**129.857**	**24,7**	**24,2**	**22,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 36, Seite 58

[1]) Es handelt sich um die durchschnittliche Zahl neuer Verträge (Erhebung zum 31. Dezember) aus den drei letzten Jahren; einschließlich Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG/§ 42 HwO.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1.5 Prüfungsteilnehmer und Berufsabschlüsse

Im Jahr 1996 ist die Zahl der Prüfungsteilnehmer gegenüber dem Vorjahr infolge der geringeren Zahlen der Neuabschlüsse der letzten Jahre zurückgegangen. 576.699 Auszubildende haben an den Prüfungen teilgenommen (1995: 592.504), 488.243 haben die Prüfung bestanden.

Zwei Drittel der Prüfungsteilnehmer, die beim ersten Anlauf scheitern, unternehmen einen zweiten Versuch. Im Jahr 1996 sind 10% aller Prüfungsteilnehmer Wiederholer. Bei der Berechnung der Erfolgsquote ist dies zu berücksichtigen, da die Wiederholer sonst als Teilnehmer zweimal gezählt werden würden. Die so berechnete Erfolgsquote beträgt 94,0% (vgl. **Übersicht 41**; 1995: 94,3%). Dies bedeutet, daß 6,0% der Prüfungsteilnehmer die Prüfung endgültig nicht bestanden haben, das sind 1996 rund 30.000 Jugendliche.

Im Handwerk und in der Landwirtschaft sind die Erfolgsquoten niedriger (90,6% bzw. 93,6%). Bis zu 9% der Auszubildenden beenden in diesen Bereichen die Ausbildung ohne Gesellen- oder Facharbeiterbrief. Im öffentlichen Dienst ist die Erfolgsquote überdurchschnittlich (97,9%). Im Bereich Industrie und Handel beträgt sie 95,6%. Weibliche Auszubildende haben eine etwas höhere Erfolgsquote als männliche. Auch in kaufmännischen Berufen ist dieser Wert generell etwas höher als in gewerblichen.

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Industrie- und Bankkaufleuten (um 98%). Bei letzteren ist die Wiederholerrate gering (5%). Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe (98%). Bei den Bürokaufleuten liegt die Erfolgsquote bei 96,0%, wobei die Wiederholerrate durchschnittlich (10%) beträgt. Bei den Arzthelfern ist die Wiederholerrate gegenüber dem Vorjahr von 5,9% auf 9,2% angestiegen, was sich auch in einer höheren Erfolgsquote von 97,3% (1995: 91,2%) bemerkbar macht. Die Köche haben eine Erfolgsquote von 91%, allerdings muß fast jeder fünfte einen zweiten Versuch unternehmen. Im Handwerk erreichen Berufe wie Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90%. Häufig wird der Gesellenbrief jedoch erst im zweiten Anlauf ausgehändigt; so wiederholen bei den Tischlern 12% die Prüfung.

Rund 6% der Auszubildenden erhalten eine Zulassung zur Abschlußprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 40 BBiG, § 37 HwO), in gewerblichen Berufen etwas mehr als in kaufmännischen. Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

Externenprüfung

Neben der Abschlußprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ist auch der Abschluß durch die sogenannte Externenprüfung möglich (§ 40 Abs. 2,3 BBiG/§ 37 Abs. 2,3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Die Tätigkeit muß mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit betragen. Davon kann abgesehen werden, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten belegt wird, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen, oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erfolgt ist (z. B. berufsbildende Schulen, Behindertenwerke) und diese Ausbildung der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. [1])

Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen aus. Ihr Anteil beträgt 1996 6,1% aller Prüfungsteilnehmer (1995: 7,7%). Gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (1996: 1,3%), wesentlich höher im Bereich der Hauswirtschaft (1996: 47,0%; vgl. **Übersicht 42**).

[1]) Vgl. Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“; in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989

Übersicht 41: Teilnehmer an Abschlußprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1996

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer					
	Insgesamt	Davon: Mit verkürzter Ausbildungszeit	Wiederholer	Erfolgsquote [1])	Männlich	Weiblich
	Anzahl			Prozent	Anzahl	
Industrie und Handel	280.013	18.637	24.616	95,6	153.989	126.024
Handwerk	192.810	–	23.980	90,6	153.746	39.064
Landwirtschaft	13.295	327	1.196	93,6	8.853	4.442
Öffentlicher Dienst	27.390	1.599	2.035	97,9	11.992	15.398
Freie Berufe	55.164	3.083	4.710	95,0	3.370	51.794
Hauswirtschaft [2])	7.805	50	615	95,9	156	7.649
Seeschiffahrt	222	33	2	97,3	215	7
Alle Bereiche	**576.699**	**–**	**57.154**	**94,0**	**332.321**	**244.378**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 37, Seite 60

[1]) Unter Berücksichtigung der Wiederholer
[2]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1996, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 42: Externe Prüfungsteilnehmer 1993 bis 1996 im Ausbildungsbereich von Industrie und Handel

Jahr	Prüfungs-teilnehmer insgesamt	Darunter externe Prüfungs-teilnehmer § 40 Abs. 2 und 3 BBiG	Anteil Externe an allen Prüfungs-teilnehmern
	Anzahl		Prozent
1993	343.916	25.316	7,4
1994	346.532	28.262	8,2
1995	308.918	23.800	7,7
1996	280.013	15.100	5,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 38, Seite 61

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

2.2. Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 1996 standen 1.592.000 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.240.000 auf die alten und 352.000 auf die neuen Länder (vgl. **Schaubild 5**). In den alten Ländern ging die Zahl gegenüber dem Vorjahr um 10.000 zurück, während in den neuen Ländern 13.000 Auszubildende mehr zu verzeichnen sind, so daß sich insgesamt eine Zunahme um 3.000 ergibt. Die Zahl der Neuabschlüsse ist in den neuen Ländern in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. In den alten Ländern ist die Zahl der neuen Verträge 1996 ungefähr so hoch wie in den Vorjahren. Im Hinblick auf die Gesamtzahl wirken sich jedoch die geringeren Zahlen der Neuabschlüsse der früheren Jahre aus.

Die Entwicklungen sind dabei in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen. Das Handwerk hat insbesondere in den neuen Ländern die Auszubildendenzahlen erheblich gesteigert (+ 7 %, alte Länder: + 1 %). In Industrie und Handel gingen in den alten Ländern die Zahlen zurück; die geringfügige Steigerung der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr konnte dies nicht verhindern. In den neuen Ländern ist dagegen für Industrie und Handel ein Anstieg zu verzeichnen. Durch diese Entwicklung ist der Anteil des Handwerks an allen Auszubildenden, der in früheren Jahren bei 32 % lag, auf 39 % gestiegen. In den übrigen Bereichen sind die Zahlen gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert (vgl. **Schaubild 6**). Nur im öffentlichen Dienst sind weniger Auszubildende registriert, da die Ausbildung bei den Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nicht mehr enthalten ist.

Übersicht 43: Anteil der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1996 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder	Neue Länder
Industrie und Handel	44,6	43,7
Darunter:		
Gewerbliche Berufe	15,8	18,6
Dienstleistungs- und Technische Berufe	28,8	25,1
Handwerk	38,1	44,1
Landwirtschaft	2,0	2,6
Öffentlicher Dienst	3,1	3,3
Freie Berufe	11,3	5,0
Hauswirtschaft	0,7	1,2
Seeschiffahrt	0,1	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 39, Seite 62

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1995, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 44: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1992 bis 1996 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1])	Seeschiffahrt
Alte Länder[2])								
1992	41,6	41,6	23,3	31,5	50,4	95,2	97,4	2,8
1993	41,1	41,4	22,0	30,5	51,8	94,9	96,9	2,6
1994	40,6	41,5	20,8	29,3	54,2	94,6	96,4	4,2
1995	40,4	41,7	20,3	29,2	56,6	94,8	95,8	4,5
1996	40,3	41,7	20,3	28,1	59,3	95,0	95,5	5,7
Neue Länder								
1992	37,3	43,0	15,9	49,0	52,9	92,4	96,3	0,0
1993	37,3	43,7	15,6	48,5	53,3	96,6	96,5	0,0
1994	37,8	47,9	15,0	47,1	53,9	96,0	96,1	0,0
1995	37,5	49,3	15,5	43,5	56,9	95,8	95,6	0,0
1996	37,9	49,9	16,2	41,4	59,0	95,3	95,1	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 40, Seite 63

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

[2]) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2 Strukturelle Entwicklung

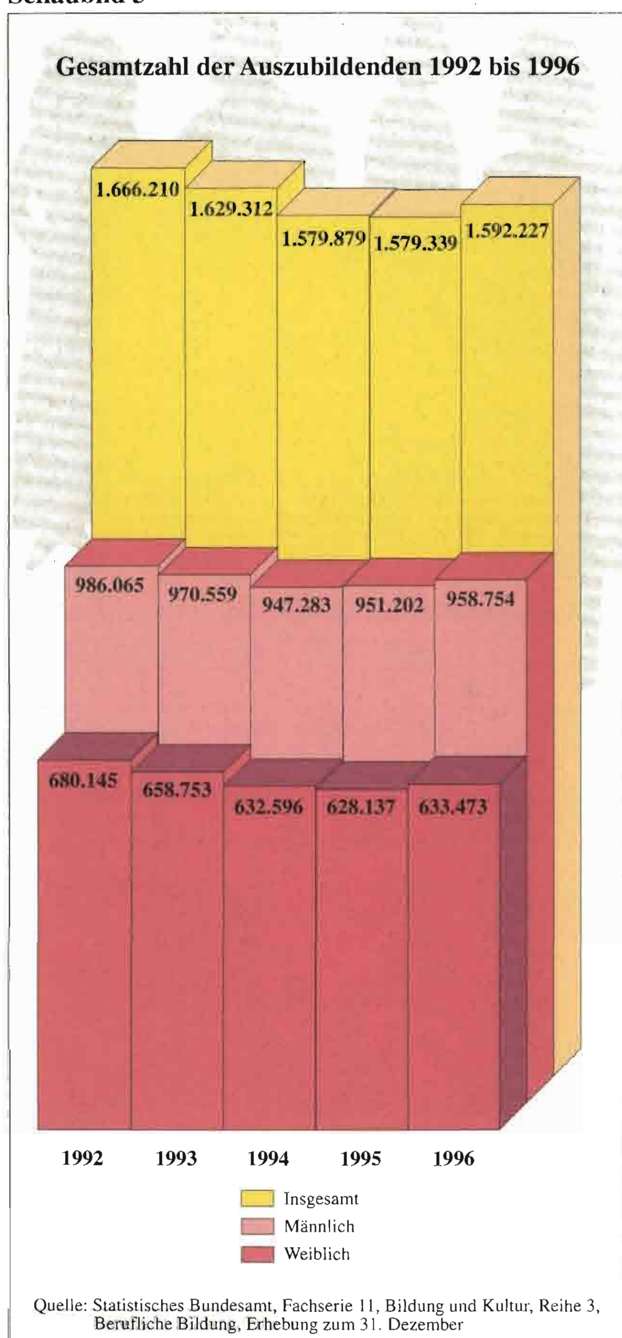
Die Struktur der Ausbildungsplätze ist zwischen den neuen und alten Ländern sehr unterschiedlich. Die Freien Berufe umfassen in den alten Ländern 11,3 % aller Auszubildenden, in den neuen Ländern nur 5,0 % (vgl. **Übersicht 43**). Ein ähnliche Differenz besteht bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel. Dafür hat das Handwerk in den neuen Ländern mit 44,1 % einen wesentlichen höheren Anteil als in den alten Ländern (38,1 %).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist in den alten Ländern – wie bereits im Vorjahr – etwas zurückgegangen und beträgt nun 40,3 % (vgl. **Übersicht 44**). Insbesondere im Handwerk ist die Quote von einem Höchststand von 27 % (1990) auf 20,3 % gefallen. Hier spielen die starken Abnahmen bei den Berufsausbildungen zu Friseurinnen und Verkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk eine wichtige Rolle.

In den neuen Ländern ist der Frauenanteil auf 37,9 % angestiegen, liegt aber deutlich niedriger als in den alten Ländern. Das geringere Ausbildungsplatzangebot in den Dienstleistungs- und Büroberufen macht sich hier bemerkbar. Dagegen sind in den Fertigungsberufen junge Frauen mit einem Anteil von 10 % ähnlich stark vertreten wie in den alten Ländern.

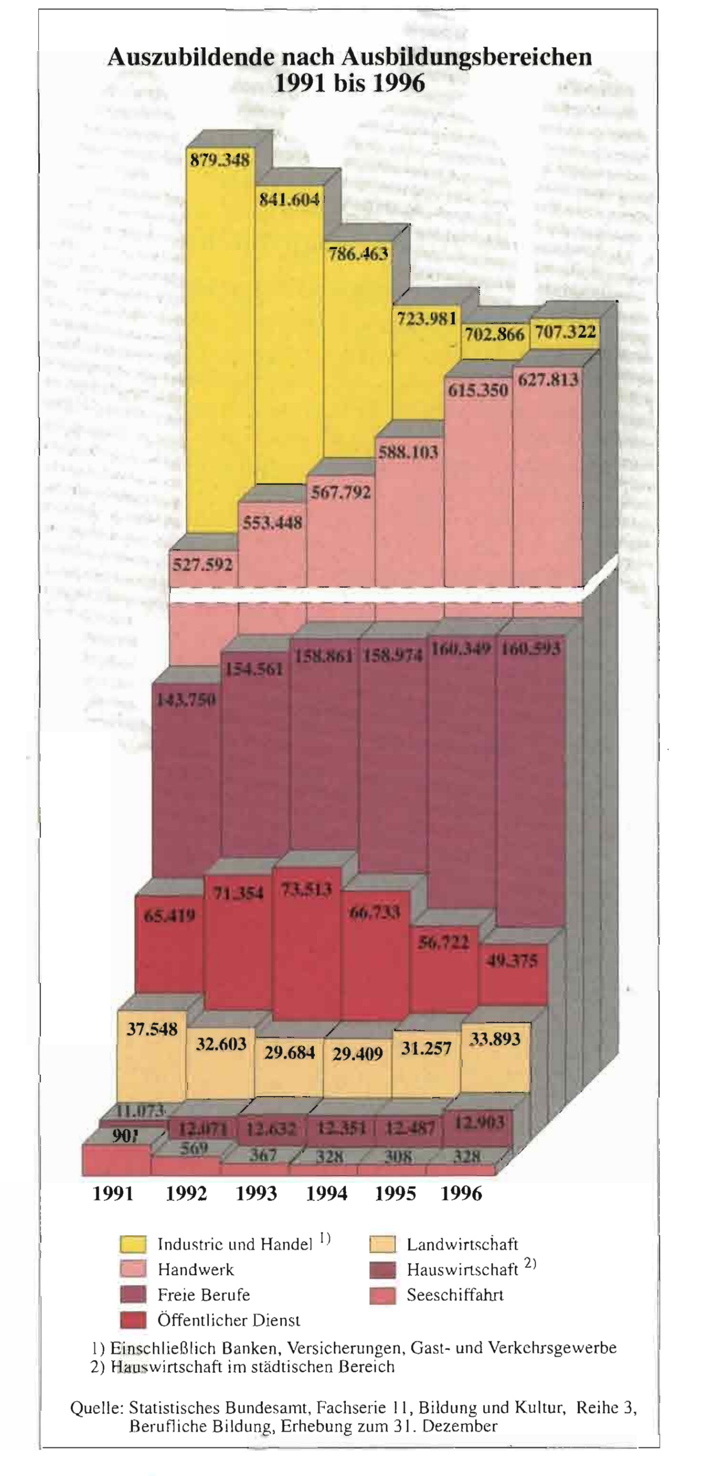
Bei den neu abgeschlossenen Verträgen ist der Anteil der jungen Frauen gegenüber dem Vorjahr etwas angestiegen (1995: 41,4 %, 1996: 41,7 %), nachdem in den früheren Jahren Rück-

Schaubild 5



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Schaubild 6



1) Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe
2) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Übersicht 45: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Berufsgruppen 1977, 1990 und 1996

Gruppe der Ausbildungsberufe[1])	Weibliche Auszubildende						
	Insgesamt[2])			Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden[3])			
	1977	1990	1996	1977	1990	1996	
						Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl			Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0 bis 20 % weibliche Auszubildende)	13.000	62.000	44.000	2,6	9,8	8,8	18,6
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 bis 40 % weibliche Auszubildende)	26.000	38.000	31.000	5,2	6,1	6,2	4,2
Gemischt besetzte Berufe (40 bis 60 % weibliche Auszubildende)	105.000	126.000	96.000	20,6	20,0	19,3	13,4
Überwiegend weibliche besetzte Berufe (60 bis 80 % weibliche Auszubildende)	118.000	146.000	97.000	23,2	23,2	19,3	28,3
Weiblich dominierte Berufe (80 bis 100 % weibliche Auszubildende)	247.000	258.000	232.000	48,3	40,9	46,3	35,4
Insgesamt[4])	**509.000**	**630.000**	**500.000**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1]) Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahr 1977 oder später
[2]) Alte Länder
[3]) 1977 und 1990 alte Länder
[4]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

gänge zu verzeichnen waren. Hier spielen Förderprogamme insbesondere in den neuen Ländern, die häufig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe angeboten werden und damit verstärkt Frauen einbeziehen, eine Rolle.

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit 1990 in den alten Ländern zurück. 44.000 junge Frauen, das sind 8,8 % aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1990: 62.000 bzw. 9,8 %, vgl. **Übersicht 45**). Allerdings sind die Anteile der jungen Frauen in wichtigen Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer nicht zurückgegangen. Tischler und Gärtner haben jedoch geringere Frauenanteile aufzuweisen. So waren bei den Gärtnern vor einigen Jahren 40 % junge Frauen, 1996 sind es nur noch 30 %. Niedrigere Werte sind auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil bei den Industriemechanikern, Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik, auf 5,9 % verringert (1991: 9 %). Ähnliche Entwicklungen sind auch bei den Kommunikationselektronikern zu verzeichnen.

Einige Berufe im Druckbereich zeigen inzwischen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel Schriftsetzer. Im Jahre 1978 lag der Frauenanteil bei 21 %, 1996 bei 53 %. Die Einführung neuer Technologien hat diese Entwicklung begünstigt, führte jedoch auch zu insgesamt wesentlich geringeren Auszubildendenzahlen. Ähnlich liegen die Entwicklungen bei Raumausstattern, Restaurantfachleuten und Tierpflegern. Die hohen Frauenanteile bei diesen Berufsausbildungen sind in den letzten Jahren stabil geblieben.

Der geringere Frauenanteil bei den männlich dominierten Berufen bedeutet sicherlich keine Trendumkehr. Allerdings wird auch deutlich, daß eine weitere Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblichen Berufen schwierig und daher eher unwahrscheinlich ist. Hier spielt auch eine Rolle, daß sich die Beschäftigungsstruktur immer stärker zugunsten der Dienstleistungsberufe verändert.

In den neuen Ländern wählen viele Schulabgängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomiebereich. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist damit sehr hoch (18,6 %). Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern noch nicht so ausgebaut ist, beträgt der Anteil der frauentypischen Berufe 35,4 % und ist damit wesentlich geringer als in den alten Ländern (46,3 %).

Bei den Männern umfassen die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 42,3 % aller Auszubildenden (1995: 42,6 %). Jeder zwölfte männliche Auszubildende (7,9 %; vgl. **Übersicht 46**) lernt Kraftfahrzeugmechaniker. Danach folgen Elektroinstallateur und Maurer. Auch die meisten nachfolgenden Berufe gehören dem Handwerk an. Aus dem Bereich Industrie und Handel sind die Kaufleute im Groß- und Außenhandel, die Kaufleute im Einzelhandel und die Bankkaufleute vertreten. Letztere haben mit 23.819 Auszubildenden gegenüber früheren Jahren wesentlich weniger Auszubildende aufzuweisen (1991: 28.660). Industrielle Berufe (z. B. Industriemechaniker) sind unter den am stärksten besetzten Berufen nicht mehr vertreten. In den neuen Ländern haben die Bau- und Installationsberufe noch höhere Rangplätze als in den alten. Zum Beispiel umfassen die Maurer in den neuen Ländern 10,9 % aller männlichen Auszubildenden, in den alten 5,2 %.

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten gewählte Beruf, dicht gefolgt von der Arzthelferin und der Zahnarzthelferin. Auch die Berufe Kauffrau im Einzelhandel und Friseurin wurden häufig gewählt. Die zehn am häufigsten von Frauen erlernten Berufe umfassen 54,8 % aller weiblichen Auszubildenden (1995: 55,2 %). All diese Berufe gehören dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau und Köchin eine größere Rolle. Dagegen sind die Arzthelferinnen weniger vertreten.

2.2 Strukturelle Entwicklung

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 11.800 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§48 BBiG/§42b HwO); 64% sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl um 600 gestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/ Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin ausgebildet (2.800). In Industrie/Handel und Handwerk haben jeweils 3.600 Jugendliche solche Verträge erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft. Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendlichen nach diesen Vorschriften ausgebildet.

In den neuen Ländern haben 13.700 Jugendliche einen Vertrag nach §48 BBiG/§42b HwO, 1.700 mehr als im Vorjahr. Der Anteilswert an allen Auszubildenden (3,9%) ist deutlich höher als in den alten Ländern (1%). In den neuen Ländern erhielten viele im Gartenbau, als Bau- und Metallmaler und in der Hauswirtschaft einen solchen Vertrag.

Übersicht 46: Die zehn am stärksten besetzten Berufe für männliche und weibliche Auszubildende 1996

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Auszubildende insgesamt Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	Hw	76.918	4,8
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	IH	68.051	4,3
Bürokaufmann/Bürokauffrau	IH/Hw	66.974	4,2
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	Hw	55.225	3,5
Industriekaufmann/Industriekauffrau	IH	52.689	3,3
Arzthelfer/Arzthelferin	FB	51.045	3,2
Bankkaufmann/Bankkauffrau	IH	50.828	3,2
Maurer/Maurerin	IH/Hw	49.568	3,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	IH	48.065	3,0
Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin	Hw	43.972	2,8
Zusammen		**563.335**	**35,4**
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Männliche Auszubildende	Anteil an allen männlichen Auszubildenden
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Hw	75.478	7,9
Elektroinstallateur	Hw	54.731	5,7
Maurer	IH/Hw	49.415	5,2
Tischler	Hw	39.878	4,2
Maler und Lackierer	Hw	39.584	4,1
Gas- und Wasserinstallateur	Hw	38.683	4,0
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	IH	28.779	3,0
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	IH	28.149	2,9
Kaufmann im Einzelhandel	IH	26.779	2,8
Bankkaufmann	IH	23.819	2,5
Zusammen		**405.295**	**42,3**
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Weibliche Auszubildende	Anteil an allen weiblichen Auszubildenden
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	IH/Hw	51.014	8,1
Arzthelferin	FB	50.946	8,0
Zahnarzthelferin	FB	42.417	6,7
Kauffrau im Einzelhandel	IH	41.272	6,5
Friseurin	Hw	36.771	5,8
Industriekauffrau	IH	30.858	4,9
Bankkauffrau	IH	27.009	4,3
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Hw	25.695	4,1
Hotelfachfrau	IH	21.118	3,3
Steuerfachangestellte	FB	19.934	3,1
Zusammen		**347.034**	**54,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 41, Seite 64

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1996, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 47: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1996

Dauer der Ausbildung	Neuabschlüsse	Anteil der Neuabschlüsse des Berufs an allen Neuabschlüssen
Bis zu 24 Monate	16.729	2,9
30 bis 36 Monate	412.848	71,2
42 Monate	134.105	23,2
Stufenausbildung	15.693	2,7
Summe	**579.375**	**100,0**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1996, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit betrug 1996 wie im Vorjahr 36,5 Monate, also etwas mehr als drei Jahre. Die Berechnung erfolgt auf Grund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,3 Monate) höher als für weibliche (35,4 Monate). In den alten Ländern werden Verträge mit durchschnittlich längerer Ausbildungsdauer (36,9 Monate) als in den neuen Ländern (35,1 Monate) abgeschlossen.

In den 80er Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch die Neuordnung von Ausbildungsordnungen ist der Wert in den alten Ländern auf 36,9 Monate gestiegen.

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch auf Grund von Verkürzungen bei Vertragsabschluß und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 16 % der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluß eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist auf Grund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, und in den alten Ländern häufiger (18,7 %) als in den neuen (5,9 %). 6 % der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen. Geht man davon aus, daß die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die tatsächliche Ausbildungsdauer für das Jahr 1996 auf 35,2 Monate.

Die meisten Auszubildenden (71,2 %; vgl. **Übersicht 47**) werden in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Vor allem im Metallbereich ist jedoch auch die dreieinhalbjährige Ausbildungszeit verbreitet, so daß von den männlichen Auszubildenden mehr als jeder dritte (37,3 %) einen Vertrag für einen dreieinhalbjährigen Beruf hat. Bei den Frauen beträgt der Anteilswert für eine 42monatige Ausbildung nur 3,3 %.

2.3 Schulische Berufsausbildung

2.3.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

Berufsvorbereitungsjahr

Beim Berufsvorbereitungsjahr handelt es sich um einen einjährigen Ausbildungsgang in schulischer Vollzeitform. Ziel ist, die Jugendlichen auf eine berufliche Ausbildung vorzubereiten. Die schulische Vorbildung der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr reicht in der Regel für eine erfolgreiche Bewerbung auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht aus. 1995 verfügten mehr als zwei Drittel (69%) über keinen Hauptschulabschluß. Dieser kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahres nachgeholt werden. Etwa drei Fünftel (62%) der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr 1996 waren männlich.

Seit 1992 hat die Zahl der Schüler im Berufsvorbereitungsjahr kontinuierlich zugenommen. Sie betrug 1996 rund 65.200, gegenüber 1992 eine Steigerung um 76%, gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme um 17%. Die Teilnehmerzahlen stiegen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern. Dabei kommt dem Berufsvorbereitungsjahr in den einzelnen Ländern eine sehr unterschiedliche Bedeutung zu. Die meisten Schüler kamen 1996 aus Baden-Württemberg (11.200), Sachsen (8.100), Berlin (6.300) und Niedersachsen (5.300). In Schleswig-Holstein und dem Saarland sind die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu vermelden; in Brandenburg gibt es das Berufsvorbereitungsjahr nicht. Die stärksten Steigerungen gegenüber 1995 traten in Berlin (+78%) auf, überdurchschnittlich hoch war auch der Anstieg in Rheinland-Pfalz (+46%), Hamburg (+33%) und Bayern (+26%). Geringfügig zurückgegangen sind die Schülerzahlen nur in Bremen (–6%) und Sachsen-Anhalt (–1%). Über die nach Ländern differenzierten Teilnehmerzahlen des Berufsvorbereitungsjahres in den Jahren 1995 und 1996 informiert **Tabelle 2 /2** im Anhang.

Berufsgrundbildungsjahr

Schüler im Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z. B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik oder Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird im Gegensatz zur kooperativen Form des Berufsgrundbildungsjahres, bei dem die Schüler zugleich Auszubildende sind, vollzeitschulisch durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich und wird das Berufsfeld nicht gewechselt, ist er in den alten Ländern auf die Berufsausbildung im dualen System anzurechnen. In den neuen Ländern gilt dies nicht.

Die Zahl der Teilnehmer am Berufsgrundbildungsjahr lag 1996 bei 40.000. Gegenüber 1992 nahm sie um 28%, gegenüber dem Vorjahr um 5% zu. In den neuen Ländern kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu: 1995 stammten lediglich 6% der Schüler des Berufsgrundbildungsjahres aus den neuen Ländern, 1996 waren es 8%. Dort wird es auch nur in drei von fünf Ländern angeboten, in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nicht. Über die Entwicklung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres in den einzelnen Ländern und die Teilnehmerzahlen in den Jahren 1995 und 1996 informiert **Tabelle 2/2** im Anhang.

Berufsfachschulen

Wie die Zahl der Teilnehmer am Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahr, so wuchs 1996 auch die Zahl der

Übersicht 48: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag 1991 bis 1996

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HWO	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich		Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : BS (Spalte 2: Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1991	82.938	10,0	65.375	78,8	1.578.803	-7,1	5,3
1992	98.171	18,4	78.598	80,1	1.640.781	3,9	6,0
1993	108.260	10,3	87.402	80,7	1.587.599	-3,2	6,8
1994[1])	116.063	7,2	92.903	80,0	1.512.870	-4,7	7,7
1994[2])	102.479		80.569	78,6			
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9	7,3
1996	116.885	7,2	92.936	79,5	1.563.718	4,3	7,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 45, Seite 67
BFS=Berufsfachschulen, BS=Teilzeitberufsschulen

[1]) Bis 1994 mit Erzieher/Erzieherinnen an BFS in Nordrhein-Westfalen
[2]) Ab 1994 ohne Erzieher/Erzieherinnen an BFS in Nordrhein-Westfalen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schüler in Berufsfachschulen[1]). Sie betrug 330.000 und lag damit gegenüber 1992 um 25% und gegenüber 1995 um 8% höher; letzteres bedeutet eine Verdoppelung des Anstiegs gegenüber 1994 auf 1995. Mit Ausnahme der Stadtstaaten Bremen und Hamburg, wo die Zahl der Berufsfachschüler stagnierte, war in allen Ländern ein Anstieg festzustellen; am stärksten in den neuen Ländern, wo die Zahl der Berufsfachschüler 1996 rund 45.700 erreichte und damit gegenüber dem Vorjahr um 21% anstieg.

1995 besuchten 39% der Schüler die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluß zu erwerben; davon entfielen 35 Prozentpunkte auf einen Abschluß außerhalb und vier Prozentpunkte auf einen Berufsabschluß nach BBiG bzw. HwO. 28% der Berufsfachschüler erhielten eine berufliche Grundbildung, die zum Realschulabschluß führt, weitere 24% eine Grundbildung, die diesen bereits voraussetzte. Der Anteil der Schüler, die eine berufliche Grundbildung unterhalb des Realschulabschlusses erhielten, belief sich auf 9%[1]). **Tabelle 2/3** im Anhang informiert über die Entwicklung der Schülerzahlen in Berufsfachschulen von 1994 bis 1996 nach Ländern. Dabei werden auch die Anteile der weiblichen und der Schüler im ersten Schuljahr ausgewiesen.

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr in Berufsfachschulen, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

[1]) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 1995/1996; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.3.2 Quantitative Entwicklung der vollqualifizierenden Ausbildung an Berufsfachschulen[2])

Berufsfachschulen, die einen beruflichen Abschluß in einem Beruf außerhalb des dualen Systems vermitteln, konnten im Jahr 1996 wiederum wachsende Schülerzahlen verzeichnen (vgl. **Übersichten 48** und **49**). Im Vergleich zum Vorjahr waren dort etwa 7% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe, die keine Ausbildungsberufe gemäß BBiG oder HwO sind. Insgesamt liegt die Schülerzahl bei rund 117.000, davon sind 80% Schülerinnen. Damit ist der Frauenanteil gegenüber den Vorjahren wieder leicht gestiegen.

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluß gemäß BBiG/HwO in Vollzeitform vermitteln, liegt die Steigerungsrate der Schülerzahlen bei 40%. Insgesamt wurden 15.556 Schüler gemeldet, davon 63% Frauen. Diese enorme Steigerungsrate ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, daß in Baden-Württemberg Schüler an Berufskollegs, die bisher in der Statistik der Berufsfachschulen außerhalb von BBiG/HwO nachgewiesen wurden, nun zu den Berufsfachschulen gezählt werden, die zu einem Abschluß nach BBiG/HwO führen. Während Baden-Württemberg 1995 an diesen Schulen ohne die Berufskollegs 670 Schüler zählte, sind es 1996 4.112. Der größte Teil des Zuwachses entfällt auf Waren- und andere Dienst-

Übersicht 49: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß gemäß BBiG und HwO anstreben, 1992 bis 1996

Jahr	Insgesamt	Vergleich zum Vorjahr	Anteil weiblich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1992	8.364	13,5	5.216	62
1993	8.604	2,9	5.362	62
1994	9.844	14,4	6.447	65
1995	11.100	12,8	7.615	69
1995	15.556	40,1	9.812	63

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 46, Seite 67

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 2.3.2

Übersicht 50: Ausbildungsbeginner an Berufsfachschulen und im dualen System 1991 bis 1996

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO, 1. Jg.	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : Auszubildende (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1991	43.298	10,5	33.828	78,1	612.969	12,4	7,1
1992	49.503	14,3	39.214	79,2	595.215	–2,9	8,3
1993	54.982	11,1	44.044	80,1	570.093	–4,2	9,6
1994	53.732	–2,3	41.695	77,6	568.082	–0,4	9,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8	10,1
1996	62.263	7,2	48.659	78,2	574.342	0,3	10,8

BFS = Berufsfachschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

leistungskaufleute, wo die Zahl von 295 in 1995 auf 2.494 in 1996 stieg. Einen weiteren beachtlichen Anstieg meldet Thüringen, wo die Zahl der Schüler von insgesamt 506 in 1995 auf 753 in 1996 stieg, hauptsächlich bei den Büroberufen und Gästebetreuern. Leichte Rückgänge sind in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern zu erkennen, in den übrigen Ländern sind die Schülerzahlen gleichbleibend oder leicht steigend.

Diesen Steigerungsraten von 7% bzw. 40% an Berufsfachschulen steht 1996 eine Steigerungsrate der Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag insgesamt von 4,3% gegenüber. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen errechnet sich dagegen nur eine Steigerungsrate von 0,3%. Demgegenüber liegt die Zahl der Ausbildungsbeginner an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG/HwO mit 7,2% ebensoviel über Vorjahresniveau wie die Gesamtschülerzahl (vgl. **Übersicht 50**). Diese Entwicklung – im dualen System weitgehend stagnierende, in Berufsfachschulen steigende Schülerzahlen seit 1988 – zeigt sich auch an den entsprechenden Verhältniszahlen: Während 1988 auf einen Berufsfachschüler (außerhalb BBiG/HwO) noch fast 25 Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag kamen (Verhältnis Berufsfachschüler zu Berufsschülern: 4,2 %), sind es 1996 13 Berufsschüler (Verhältnis Berufsfachschüler zu Berufsschülern: 7,5%). Noch deutlicher hat sich das Verhältnis der Ausbildungsbeginner zugunsten der Schulen verschoben: Betrug der Anteil der Berufsfachschüler im 1. Schuljahr an Ausbildungsbeginnern des dualen Systems 1988 noch 6%, so stieg er 1996 auf knapp 11%.

Eine vergleichbare Steigerungsrate wie die Berufsfachschulen weisen die Schulen des Gesundheitswesens mit 7,6% auf[1]), bei den Gesundheitsdienstberufen insgesamt beträgt sie, alle Schulformen zusammengenommen, 8%.

[1]) Vgl. Kapitel 2.4

Übersicht 51: Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen in ausgewählten BFS-Berufen*) 1995 und 1996

Beruf/Berufsbereich	1995	1996	Steigerung	1995 im 1. Schuljahr	1996 im 1. Schuljahr	Steigerung
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Umweltschutztechniker	932	1.102	18,2	579	660	14,0
Kaufmännische Assistenten DV/ Rechnungswesen/Organisation; Datentechnik-/Informatikassistenten	11.288	12.256	8,6	6.446	7.233	12,2
Gestaltungstechnische Assistenten	3.716	4.148	11,6	1.640	1.703	3,8
Therapeutische Lehrkräfte, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten	2.574	3.507	36,2	1.138	1.488	30,8
Altenpfleger	6.918	7.949	14,9	2.882	2.981	3,4
Sozialpflegerische Berufe	10.125	13.045	28,8	4.367	6.346	45,3
Kosmetik, Körperpflege	1.443	2.070	43,5	1.069	1.652	54,5
Hauswirtschaftsverwalter	3.067	3.881	26,5	1.895	2.311	22,0
Gesundheitsdienstberufe	8.501	9.485	11,6	3.535	3.628	2,6

*) Aufgeführt sind Berufe mit Steigerungsraten über 10%

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 47, Seite 68

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 52: Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO 1995 und 1996

Land	1995	1996	Veränderung gegenüber dem Vorjahr	
	Anzahl		Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	27.529	25.551	-1.978	-7,2
Bayern	15.772	16.778	1.006	6,4
Berlin	2.165	2.420	255	11,8
Brandenburg	1.119	1.402	283	25,3
Bremen	846	911	65	7,7
Hamburg	2.584	2.506	–78	–3,0
Hessen	2.647	3.160	513	19,4
Mecklenburg-Vorpommern	4.392	5.134	742	16,9
Niedersachsen	10.269	11.644	1.375	13,4
Nordrhein-Westfalen	13.401	13.720	319	2,4
Rheinland-Pfalz	4.061	4.305	244	6,0
Saarland	560	591	31	5,5
Sachsen	5.578	8.020	2.442	43,8
Sachsen-Anhalt	5.714	6.791	1.077	18,8
Schleswig-Holstein	2.822	3.192	370	13,1
Thüringen	9.608	10.760	1.152	12,0
Alte Länder	**80.491**	**82.358**	**1.867**	**2,3**
Neue Länder einschließlich Berlin	**28.576**	**34.527**	**5.951**	**20,8**
Insgesamt	**109.067**	**116.885**	**7.818**	**7,2**

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Veränderungen der Schülerzahlen bei den berufsfachschulischen Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO bestehen aus einer Kombination von berufs- und länderspezifischen Effekten. Weit überdurchschnittliche Steigerungsraten in den stärker besetzten Berufen insgesamt und/oder im 1. Schuljahr sind wie im Vorjahr zu verzeichnen bei den sozialpflegerischen Berufen, Umweltschutztechnikern, Kaufmännischen Assistenten im DV- bzw. Organisationsbereich, Altenpflegern und Gestaltungstechnischen Assistenten (vgl. **Übersicht 51**). Darüber hinaus haben in 1996 besonders hohe Steigerungsquoten die Therapeutischen Lehrkräfte und Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, die Hauswirtschaftsverwalter, der Bereich Kosmetik und Körperpflege und die Gesundheitsdienstberufe. Rückgänge finden sich bei den Schülerzahlen kaufmännischer Berufskollegs, die nun fast vollständig anders zugeordnet werden, und an den Berufsfachschulen für Landwirtschaft zum Erwerb einer Zusatzqualifikation.

Bei der Betrachtung der regionalen Entwicklung zeichnen sich Unterschiede besonders zwischen den alten und neuen Ländern ab (vgl. **Übersicht 52**). Leichte Rückgänge errechnen sich für Hamburg und Baden-Württemberg, im zuletzt genannten Land wegen der veränderten Zuordnung der Berufskollegschüler. Quantitativ erhebliche Zuwächse von mindestens 1.000 Schülern und überdurchschnittliche Steigerungsraten haben Sachsen mit 44%, Sachsen-Anhalt mit 19%, Niedersachsen mit 13% und Thüringen mit 12%. Während in den alten Ländern die Steigerungsrate insgesamt nur bei 2,3% liegt, erreicht sie in den neuen Ländern einschließlich Berlin 21%. Damit gehen drei Viertel (76% bzw. 5.951) der insgesamt 7.818 im Jahr 1996 zusätzlichen Berufsfachschüler in den neuen Ländern zur Schule, und der Anteil der Berufsfachschüler (außerhalb BBiG/HwO) in den neuen Ländern an allen Berufsfachschülern steigt von 26 % in 1995 auf 30 % in 1996. Durch die Einführung von „kooperativen Schulmodellen" in den neuen Ländern dürfte dieser Anteil weiter wachsen.

2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen

An den Schulen für die Berufe im Gesundheitswesen ist für 1996 mit einer Gesamtschülerzahl von fast 133.000 wiederum ein Anstieg der Schülerzahl gegenüber dem Vorjahr (ca. 124.000) festzustellen. Dies gilt jedoch nicht für die Berufe Krankenpflegehelfer und Masseure. Der bereits in den beiden Vorjahren zu verzeichnende Trend eines weiteren Zustroms zur dreijährigen Krankenpflegeausbildung mit dem Ergebnis der stärkeren Auslastung der vorhandenen Ausbildungskapazitäten hat sich fortgesetzt. Eine vergleichbare Entwicklung ist auch auf dem Sektor der Altenpflege erkennbar (vgl. **Tabelle 2/4** im Anhang).

Bei den Berufen in der Physiotherapie haben sich die mit dem seit 1. Juni 1994 geltenden neuen Masseur- und Physiotherapeutengesetz eingetretenen Veränderungen fortgesetzt. Durch das neue Berufsgesetz ist die bisherige Ausbildung zum „Nur"-Masseur weggefallen. Daraus erklärt sich der zahlenmäßige

Rückgang bei den Schulen für die Ausbildung zum Masseur. 1993 gab es noch 34 Schulen mit über 1.300 Schülern. Dem standen 1996 noch 12 Schulen mit 453 Schülern gegenüber. Festzustellen ist dagegen ein Anstieg der Zahl der Ausbildungsabschlüsse bei dem neu geordneten Beruf des Masseurs und medizinischen Bademeisters sowie bei dem ebenfalls neu geregelten Beruf des Physiotherapeuten (bisher Krankengymnast).

Für sämtliche bundeseinheitlichen Ausbildungen für Medizinalfachberufe mit dreijähriger Dauer sehen teils sektorale Richtlinien (Krankenschwester/Krankenpfleger, Hebamme/Entbindungspfleger), teils allgemeine Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft bzw. Europäischen Union Regelungen über die Freizügigkeit vor, die inzwischen in deutsches Recht umgesetzt sind.

2.5 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 1996 befanden sich 249.800 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundeseisenbahnvermögen, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung und rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit).[1] Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 9.200 Ausbildungsplätze (–3,6%) weniger gezählt.

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 132.200 junge Männer und Frauen (–4,3%), 103.000 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe (–3,3%) sowie 14.600 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (+1,1%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,9% (1995: 5,0%) aller Beschäftigten bzw. von 6,2% (1995: 6,2%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten).[2] Drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt.

In den alten Ländern wurden 211.900 Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ausgebildet; das waren 7.700 oder 3,5% weniger als 1995 (219.600). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt damit in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,8% (1995: 6,9%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Der Rückgang der Ausbildungsplätze betraf alle Dienstverhältnisse. Die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst ging um 3,6% zurück. Bei den Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufen betrug er 3,8% und bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen 0,8%. Die rückläufige Entwicklung bei den Ausbildungsplätzen in den alten Ländern war in allen Beschäftigungsbereichen festzustellen. Im Landesdienst ist die Ausbildungskapazität nur leicht zurückgegangen (–1,2%). Im mittelbaren öffentlichen Dienst wurden 8,8%, beim Bund 9,2% und bei den Kommunen 5,1% weniger Ausbildungsplätze nachgewiesen.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 1996 rund 122.500 junge Menschen ausgebildet, das waren 1.500 weniger als 1995. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal wie im Vorjahr bei 8,3%.

Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 1996 57.900 Mitarbeiter (1995: 61.000) aus. Das entspricht einer Ausbildungsquote von 6,0% (1995: 6,1%).

Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 12.000 Ausbildungsplätze erfaßt; das waren 1.200 weniger als 1995. Während die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst und bei den Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen zurückgegangen ist, stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe leicht an (+100). Beim Bundeseisenbahnvermögen ist die Ausbildung von Beamten ausgelaufen. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung sowie rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit) wurden mit 19.600 Ausbildungsverhältnissen 1.900 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost) hat der öffentliche Dienst seine Ausbildungskapazität ebenfalls verringert. Mitte 1996 wurden 37.800 Ausbildungsverhältnisse gemeldet; das waren 1.500 bzw. 3,8% weniger als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 4,3% aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 1.900 (+200), die Länder 22.200 (–1.300), die Kommunen 9.400 (+400) und der mittelbare öffentliche Dienst 4.400 (–800) Mitarbeiter aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 66,1% deutlich höher als in den alten Ländern (59,0%).

Nach den vorläufigen Ergebnissen der Personalstandstatistik 1997 ist beim Bund die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst weiter zurückgegangen (–1.600), während für Angestelltenberufe (+400) und gewerblich-technische Berufe (+100) mehr Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden.

[1]) Für 1996 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die zur Zeit vorliegen. Die im folgenden verwendeten Vergleichszahlen aus dem Jahr 1995 beziehen sich auf die endgültigen Zahlen für dieses Jahr.

[2]) Diese Ausbildungsquote ist wegen der besonderen Struktur des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar; siehe auch Kapitel 4.2.5.

3. Inhaltliche Gestaltung und Strukturfragen der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

1997 sind 49 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon 14 neue Berufe.

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1997	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Bauwerksabdichter/ Bauwerksabdichterin	Industrie	Verordnung vom 24.04.1997
Elektroanlagenmonteur/ Elektroanlagenmonteurin	Industrie	Verordnung vom 17.06.1997
Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin	Industrie	Verordnung vom 20.06.1997
Fluggerätelektroniker/ Fluggerätelektronikerin	Industrie	Verordnung vom 20.06.1997
Fachinformatiker/ Fachinformatikerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Anwendungsentwicklung – Systemintegration	Industrie	Verordnung vom 10.07.1997
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	Industrie	Verordnung vom 10.07.1997
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	Industrie	Verordnung vom 10.07.1997
Informatikkaufmann/ Informatikkauffrau	Industrie	Verordnung vom 10.07.1997
Berufsausbildung in der Isolier-Industrie (Stufenausbildung): 1. Stufe (2 Jahre): Isolierfacharbeiter/ Isolierfacharbeiterin 2. Stufe (1 Jahr): Industrie-Isolierer/ Industrie-Isoliererin	Industrie	Verordnung vom 31.01.1997
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice Ausbildung nach Schwerpunkten: – Verkauf und Service – Sicherheit und Service	Industrie	Verordnung vom 24.06.1997
Naturwerksteinmechaniker/ Naturwerksteinmechanikerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Maschinenbearbeitungstechnik – Schleiftechnik (bisher: Natursteinschleifer/ Natursteinschleiferin)	Industrie	Verordnung vom 24.04.1997
Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	Industrie	Verordnung vom 10.06.1997
Verfahrensmechaniker/ Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie Ausbildung in den Fachrichtungen: – Baustoffe – Transportbeton – Gipsplatten oder Faserzement – Kalksandsteine oder Porenbeton – vorgefertigte Betonerzeugnisse (neue Fachrichtung)	Industrie	Verordnung vom 31.01.1997

Neue geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1997	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Augenoptiker/Augenoptikerin	Handwerk	Verordnung vom 04.03.1997
Baugeräteführer/Baugeräteführerin	Industrie	Verordnung vom 12.05.1997
Bogenmacher/Bogenmacherin	Handwerk	Verordnung vom 27.01.1997
Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst Ausbildung in den Fachrichtungen: – Fahrweg – Lokführer und Transport	Industrie	Verordnung vom 02.04.1997
Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe (bisher: Schwimmeistergehilfe)	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 26.03.1997
Flexograf/Flexografin	Handwerk und Industrie	Verordnung vom 26.05.1997
Florist/Floristin	Industrie	Verordnung vom 28.02.1997
Fluggerätmechaniker/ Fluggerätmechanikerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Triebwerktechnik – Instandhaltungstechnik – Fertigungstechnik (bisher: Fluggerätbauer/Fluggerätbauerin, Fluggerätmechaniker/ Fluggerätmechanikerin, Flugtriebwerkmechaniker/ Flugtriebwerkmechanikerin)	Industrie	Verordnung vom 20.06.1997
Fotograf/Fotografin	Handwerk	Verordnung vom 12.05.1997
Friseur/Friseurin	Handwerk	Verordnung vom 21.01.1997
Geigenbauer/Geigenbauerin	Handwerk	Verordnung vom 27.01.1997
Gießereimechaniker/ Gießereimechanikerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Handformguß – Maschinenformguß – Druck- und Kokillenguß	Industrie	Verordnung vom 28.05.1997
Handzuginstrumentenmacher/ Handzuginstrumentenmacherin	Handwerk und Industrie	Verordnung vom 27.01.1997
Holzbildhauer/Holzbildhauerin	Handwerk und Industrie	Verordnung vom 27.01.1997
Holzblasinstrumentenmacher/ Holzblasinstrumentenmacherin	Handwerk und Industrie	Verordnung vom 27.01.1997
Hörgeräteakustiker/ Hörgeräteakustikerin	Handwerk	Verordnung vom 12.05.1997
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel Ausbildung in den Fachrichtungen: – Großhandel – Außenhandel	Industrie	Verordnung vom 13.05.1997
Kartograph/Kartographin	Industrie und öffentlicher Dienst	Verordnung vom 04.03.1997
Kürschner/Kürschnerin (bisher: Pelzverarbeitung)	Handwerk und Industrie	Verordnung vom 13.02.1997
Metallblasinstrumentenmacher/ Metallblasinstrumentenmacherin	Industrie	Verordnung vom 02.05.1997

Neue geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1997	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Modellbaumechaniker/ Modellbaumechanikerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Gießereimodellbau – Karosseriemodellbau (bisher: Fahrzeugstellmacher/Fahrzeugstellmacherin, Modellschlosser/ Modellschlosserin, Modelltischler/ Modelltischlerin)	Industrie	Verordnung vom 27.01.1997
Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie (Stufenausbildung): 1. Stufe (2 Jahre): Modenäher/ Modenäherin 2. Stufe (1 Jahr) : Modeschneider/ Modeschneiderin (bisher: Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie: Bekleidungsfertiger/Bekleidungsfertigerin, Bekleidungsnäher/ Bekleidungsnäherin, Bekleidungsschneider/Bekleidungsschneiderin aufgehoben: Krawattennäher/Krawattennäherin, Schirmnäher/Schirmnäherin, Mützennäher/Mützennäherin in Industrie und Handwerk, Mützenmacher/Mützenmacherin, Plisseebrenner/Plisseebrennerin)	Industrie	Verordnung vom 13.02.1997
Polsterer/Polsterin	Industrie	Verordnung vom 13.02.1997
Reprograf/Reprografin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Reprografie – Mikrografie	Industrie	Verordnung vom 24.04.1997
Schmucktextilienhersteller/ Schmucktextilienherstellerin	Industrie	Verordnung vom 13.02.1997
Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin	Handwerk	Verordnung vom 31.01.1997
Sozialversicherungsfachangestellter/ Sozialversicherungsfachangestellte Ausbildung in Fachrichtungen: – allgemeine Krankenversicherung – gesetzliche Unfallversicherung – gesetzliche Rentenversicherung – knappschaftliche Sozialversicherung – landwirtschaftliche Sozialversicherung	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 18.12.1996
Technischer Konfektionär/ Technische Konfektionärin (bisher: Kunststoff- und Schwergewebekonfektionär/ Kunststoff- und Schwergewebekonfektionärin)	Industrie	Verordnung vom 03.02.1997 Berichtigung: Verordnung vom 12.08.1997
Tischler/Tischlerin	Handwerk	Verordnung vom 31.01.1997
Verfahrensmechaniker/ Verfahrensmechanikerin in der Hütten- und Halbzeugindustrie Ausbildung in den Fachrichtungen: – Eisen- und Stahlmetallurgie – Stahlumformung – Nichteisenmetallurgie – Nichteisenmetall-Umformung	Industrie	Verordnung vom 28.05.1997
Verfahrensmechaniker/ Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik Ausbildung nach Schwerpunkten: – Formteile – Halbzeuge – Mehrschicht-Kautschukteile – Bauteile (bisher: Kunststoff-Formgeber/ Kunststoff-Formgeberin sowie Kunststoffschlosser/Kunststoffschlosserin und Gummi- und Kunststoffauskleider/Gummi- und Kunststoffauskleiderin)	Industrie	Verordnung vom 30.06.1997
Vergolder/Vergolderin	Handwerk	Verordnung vom 26.05.1997
Winzer/Winzerin	Landwirtschaft	Verordnung vom 03.02.1997
Zupfinstrumentenmacher/ Zupfinstrumentenmacherin	Handwerk	Verordnung vom 27.01.1997

Damit sind seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes insgesamt 271 Ausbildungsberufe – davon einige mehrfach – neu geordnet worden. Sie gelten für rund 97 % aller Auszubildenden, dies sind zur Zeit rund 1,6 Millionen. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt zur Zeit 356.

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der KMK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten beim zuständigen Fachministerium auf dessen Weisung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zur Zeit wird die Überarbeitung/Weiterentwicklung von rund 70 Ausbildungsberufen mit insgesamt rund 400.000 Auszubildenden vorbereitet. Davon wurden 1997 für 30 Ausbildungsberufe neue Verordnungen erarbeitet, die ebenfalls mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmt sind und zum 1. August 1998 in Kraft treten werden, davon elf neue Berufe. Die folgenden Übersichten teilen diese Vorbereitungsarbeiten im Interesse der Transparenz in drei Kategorien auf.

1. Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

a) Mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 1. August 1998

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Automobilkaufmann/ Automobilkauffrau	Handwerk und Industrie	
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	Industrie	Verordnung vom 13.02.1998
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Ausbildung in den Fachrichtungen: – Archiv – Bibliothek – Information und Dokumentation – Bildagentur	Industrie und öffentlicher Dienst	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	Industrie	
Fotomedienlaborant/ Fotomedienlaborantin	Industrie	

3.1 Ausbildungsordnungen

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Glasbläser/Glasbläserin (Arbeitstitel) Ausbildung in den Fachrichtungen:		
– Glasgestaltung	Handwerk und Industrie	
– Christbaumschmuck	Handwerk und Industrie	
– Kunstaugen	Handwerk und Industrie	
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	Industrie	
Mechatroniker/Mechatronikerin	Industrie	
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin Ausbildung nach Schwerpunkten: – Halbleitertechnik – Mikrosystemtechnik	Industrie	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien Ausbildung in den Fachrichtungen: – Medienberatung – Mediengestaltung – Medienoperating – Medientechnik	Industrie	
Servicekaufmann im Luftverkehr/ Servicekauffrau im Luftverkehr	Industrie	

Neu geordnete zum 1. August 1998	Anerkennungsdatum	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
Bankkaufmann/Bankkauffrau	08.02.1979	Inudstrie	Verordnung vom 30.12.1997
Berufe im Gastgewerbe:		Industrie	Verordnung vom 13.02.1998
– Fachkraft im Gastgewerbe	25.04.1980		
– Hotelfachmann/Hotelfachfrau	25.04.1980		
– Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	25.04.1980		
– Hotelkaufmann/Hotelkauffrau (bisher: Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe)	09.12.1953		
– Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (neuer Beruf)			
Buchhändler/Buchhändlerin	11.12.1979	Industrie	
Ausbildung nach Schwerpunkten: – Sortiment – Verlag – Antiquariat			
Büroinformationselektroniker/ Büroinformationselektronikerin	28.12.1987	Handwerk	
Dachdecker/Dachdeckerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – Reetdachtechnik	13.03.1981	Handwerk	
Forstwirt/Forstwirtin	27.02.1974	Landwirtschaft	Verordnung vom 23.01.1998
Graveur/Graveurin	14.04.1939	Handwerk	
Justizfachangestellter/ Justizfachangestellte	Länderregelungen von 1957 bis 1963	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 26.01.1998
Koch/Köchin	11.06.1979	Industrie	Verordnung vom 13.02.1998
Metallgestalter/Metallgestalterin (Arbeitstitel) (bisher: Ziseleur/Ziseleurin, Gürtler und Metalldrücker/ Gürtlerin und Metalldrückerin, Gold-, Silber- und Aluminiumschläger/ Gold-, Silber- und Aluminiumschlägerin	 22.06.1938 08.12.1966	Handwerk	
Metallgußgestalter/Metallgußgestalterin (Arbeitstitel) (bisher: Zinngießer/Zinngießerin, Metallformer und Metallgießer/ Metallformerin und Metallgießerin Glockengießer/Glockengießerin)	 – 17.12.1964 –	Handwerk	
Produktgestalter – Textil/ Produktgestalterin – Textil (bisher: Textilmustergestalter/ Textilmustergestalterin)	 26.07.1978	Industrie	Verordnung vom 21.01.1998
Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkehrskauffrau Ausbildung in den Fachrichtungen: – Touristik – Kuren und Fremdenverkehr	12.09.1979	Industrie	
Schuhfertiger/Schuhfertigerin	16.08.1978	Industrie	
Verlagskaufmann/Verlagskauffrau Ausbildung nach Schwerpunkten: – Zeitungs- und Zeitschriftenverlag – Buchverlag	12.01.1981	Industrie	
Zahntechniker/Zahntechnikerin	10.06.1964	Handwerk	Verordnung vom 21.12.1997

b) Weitere Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluß
Berufsausbildung in der Bauwirtschaft:	08.05.1974	1998
Ausbildungsberufe in der Industrie: 1. Stufe (2 Jahre): – Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin – Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin – Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin		
2. Stufe (1 Jahr): – Maurer/Maurerin – Beton- und Stahlbetonbauer/ Beton- und Stahlbetonbauerin		
– Feuerungs- und Schornsteinbauer/ Feuerungs- und Schornsteinbauerin		
– Zimmerer/Zimmerin		
– Stukkateur/Stukkateurin		
– Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/ Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin		
– Estrichleger/Estrichlegerin		
– Wärme,- Kälte- und Schallschutzisolierer/Wärme-, Kälte- und Schallschutzisoliererin (Arbeitstitel); bisher:Isoliermonteur/Isoliermonteurin		
– Trockenbaumonteur/Trockenbaumonteurin		
– Straßenbauer/Straßenbauerin		
– Rohrleitungsbauer/Rohrleitungsbauerin		
– Kanalbauer/Kanalbauerin		
– Brunnenbauer/Brunnenbauerin		
– Gleisbauer/Gleisbauerin	02.08.1978	
– Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	neu	

Ausbildungsberuf	Aner-kennungs-datum	Vorgesehener Abschluß
Ausbildungsberufe im Handwerk: – Maurer/Maurerin – Beton- und Stahlbetonbauer/ Beton- und Stahlbetonbauerin – Feuerungs- und Schornsteinbauer/ Feuerungs- und Schornsteinbauerin		
– Schilder- und Lichtreklamehersteller/ Schilder- und Lichtreklameherstellerin	14.12.1984	1998
– Zimmerer/Zimmerin – Stukkateur/Stukkateurin – Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/ Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin – Estrichleger/Estrichlegerin – Wärme,- Kälte- und Schallschutz-isolierer/Wärme-, Kälte- und Schall-schutzisoliererin – Straßenbauer/Straßenbauerin – Brunnenbauer/Brunnenbauerin		
Verwaltungsfachangestellter/ Verwaltungsfachangestellte Ausbildung in den Fachrichtungen: – Bundesverwaltung – Landesverwaltung – Kommunalverwaltung – Handwerksorganisation und Industrie- und Handelskammern – Kirchenverwaltung in den Gliedkirchen-der Evangelischen Kirche in Deutschland	02.07.1979	1998
Fachangestellter für Arbeitsförderung/ Fachangestellte für Arbeitsförderung	06.06.1988	1998
Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	14.08.1979	1998

2. Ausbildungsberufe, bei denen die Eckdaten zur Zeit vorbereitet werden

Ausbildungsberuf	Aner-kennungs-datum		Abschluß der Eckdaten vorbereitung
Ausbildungsberufe im Einzelhandel (unter Einbeziehung von Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel, Kaufmann/ Kauffrau für Warenwirtschaft, Verkäufer/ Verkäuferin, Tankwart/Tankwartin)	14.01.1987		offen
Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung (Arbeitstitel) einschließlich Kulturbautechniker/Kulturbautechnikerin Planungstechniker/Planungstechnikerin Straßenbautechniker/Straßenbautechnikerin	neu		1998
Bootsbauer/Bootsbauerin	22.01.1965 30.08.1954	Hw I	1998
Dienstleistungskaufleute	neu		offen
Galvaniseur/Galvaniseurin	15.12.1955		1998
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	03.10.1973		1998
Hufbeschlagwesen	neu		1998
Industriekaufmann/Industriekauffrau	24.01.1978		1998
Lackierer/Lackiererin	19.04.1939		1998
Luftverkehrskaufmann/ Luftverkehrskauffrau	02.12.1960		offen
Maskenbildner/Maskenbildnerin	neu		1998
Orthopädieschuhmacher/Orthopädie-schuhmacherin	07.12.1982		1998
Theatermaler/Theatermalerin und Theaterplastiker/Theaterplastikerin	neu		1998
Tierpfleger/Tierpflegerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: – Haus- und Versuchstierpflege – Zootierpflege)	14.05.1984		offen

3. Ausbildungsberufe, für die Grundlagen zur Neuordnung erarbeitet werden

Ausbildungsberuf	Anerkennungs-datum	Vorgesehener Abschluß
Grundlagen für die berufliche Qualifizierung in der Freizeitwirtschaft	neu	1998
Untersuchung des Qualifikationsbedarfs imFahrradhandel (Fahrradmonteur/ Fahrradmonteurin)	neu	abgeschlossen
Gutachten zur Schaffung eines Ausbildungsberufes Fachkraft für Küchen- und Möbelservice	neu	abgeschlossen
Grundlagen für eine Neustrukturierung der Ausbildungsberufe in der Textil- und Bekleidungsindustrie	neu	1999
Qualifikationsbedarf in der Recycling-wirtschaft	neu	1998

3.1.2 Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen

Die dynamischen Entwicklungen in der Arbeitswelt haben inzwischen nachhaltig die Rahmenbedingungen für die duale Berufsausbildung verändert. Umschichtungen und Konzentrationsprozesse innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige wie auch branchenübergreifende Integrationsprozesse lösen die alten Berufsgrenzen auf. In immer mehr Branchen drückt sich der Strukturwandel in einer Neuschneidung von Tätigkeitsfeldern aus durch das Auslagern von Produktions- und Dienstleistungsbereichen, die Verkoppelung bisher getrennter Tätigkeitsbereiche, die Integration neuer Geschäftsbereiche. Diese Umgestaltungen sowie die wachsende Differenzierung von Produkten und Dienstleistungsangeboten führen zu neuen Aufgabenzuschnitten mit sich dynamisch verändernden Anforderungen an die Kompetenz der Beschäftigten und damit auch zu zunehmend unterschiedlichen betriebsspezifischen Anforderungen im gleichen Beruf. Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktverwertbarkeit werden deshalb Strukturmodelle für Ausbildungsberufe benötigt, die es ermöglichen, unter immer heterogeneren betrieblichen Rahmenbedingungen die jeweils für eine breit gefächerte Produkt- und Tätigkeitspalette erforderliche Qualifikation im Rahmen eines Erstausbildungsberufes zu sichern. In zwei Berufsbereichen sind die ersten Schritte zur Weiterentwicklung des Berufskonzepts inzwischen eingeleitet worden.

Bei der Erarbeitung der vier neuen IT-Berufe[1]) ist ein Strukturmodell für die Gestaltung von Ausbildungsberufen entwickelt worden, das diesen neuen Anforderungen entspricht. Es

[1]) IT-System-Elektroniker/System-Elektronikerin, Fachinformatiker/ Fachinformatikerin mit den Fachrichtungen „Systemintegration" und „Anwendungsentwicklung", IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau; die Ausbildungsordnungen sind zum 1. August 1997 in Kraft getreten.

eröffnet Betrieben mehr Differenzierungs- und Flexibilisierungsmöglichkeiten sowie Auszubildenden ein größeres Maß an Individualisierung und beruflicher Mobilität, ohne die Qualitätsstandards eines Ausbildungsberufs aufzugeben. Wesentliche Strukturmerkmale dieses Modells sind:

- Die Konzeption geht von einem für alle vier Berufe gemeinsamen Qualifikationsanteil – ca. 50% sogenannter „Kernqualifikationen"– aus, die elektrotechnische, dv-technische und betriebswirtschaftliche Inhalte miteinander verbinden. An die Kernqualifikationen knüpfen berufsspezifische und fachrichtungs- bzw. einsatzbereichsspezifische Inhalte (die sogenannten Fachqualifikationen) an.
- Die gemeinsamen Qualifikationsanteile und berufsspezifischen Inhalte sind jeweils über die gesamte Ausbildungszeit verteilt; d.h. es gibt keine Grundbildung im klassischen Sinn mit zeitlich anschließender Fachbildung, sondern eine Verknüpfung von Kern- und Fachqualifikation ausgerichtet an den betrieblichen Prozessen.
- Offene, d.h. technik- und verfahrensneutrale Formulierung von berufsspezifischen Inhalten im Ausbildungsrahmenplan durch relativ abstrakte Lernziele, die in betrieblichen Einsatzgebieten bzw. sogenannten Fachbereichen (beim Informatikkaufmann) anzuwenden bzw. zu vertiefen sind. Die Einsatzgebiete bzw. Fachbereiche werden in einem offenen Katalog aufgeführt, aus dem der Betrieb wählt. So kann der jeweilige Stand der Technik ohne Änderung der Verordnung berücksichtigt werden.
- Eine ca. sechsmonatige betriebsspezifische Vertiefungsphase, in der bereits während der Ausbildung Raum für spezifische betriebliche Ausprägungen des Berufes sowie eine Vorbereitung auf Einsatzgebiete im Anschluß an die Ausbildung geboten werden.
- Neue Prüfungsstrukturen für die Abschlußprüfung mit einer betrieblichen Projektarbeit, die aus dem Betriebsalltag genommen und im Betrieb ausgeführt wird; sie bilden die betriebliche Praxis besser ab und bieten damit bessere „Meßinstrumente" für die Berufsbefähigung.

Ein weiteres Strukturmodell wird gegenwärtig bei der Erarbeitung eines neuen Berufs für die „Druck- und Medienvorstufe" realisiert.[1]) In diesem Modell werden differenzierte Abschlußprofile für eine ganze Branche in ein Gesamtkonzept integriert, das durch seine Binnenstruktur ermöglicht, sehr unterschiedlich strukturierte Handlungskompetenzen im Rahmen eines komplexen Ausbildungsberufs aufzubauen.

Die Binnenstruktur bei diesem in Fachrichtungen gegliederten Beruf ist dadurch charakterisiert, daß es sowohl in der gemeinsamen Fachbildung wie auch in der Spezialisierung im dritten Ausbildungsjahr neben den verpflichtenden Qualifikationseinheiten auch Wahlqualifikationseinheiten gibt, die aus einem gemeinsamen bzw. aus einem fachrichtungsspezifischen Pool je nach betriebsspezifischen Bedürfnissen ausgewählt werden können. Diese Kombination von Pflicht- und Wahlqualifikationen zusammen mit der Differenzierung in Fachrichtungen bietet vielfältige Variationsmöglichkeiten, die der individuellen betrieblichen Situation gerecht werden können, ohne das Berufskonzept zu verlassen.[1]) Auch bei diesem Modell orientiert sich die Abschlußprüfung an realen Arbeitssituationen aus dem aktuellen Betriebsalltag.

Die Wahlqualifikationseinheiten bilden zugleich eine Struktur für die Anpassungsfortbildung der derzeit Beschäftigten, da die mit ihnen beschriebenen Qualifikationen zugleich die aktuell in der Multimedia-Branche gängigen Weiterbildungsangebote enthalten. Der künftige Facharbeiter wiederum kann sein Kompetenzprofil ggf. im Rahmen von Zusatzqualifikationen in der Ausbildung oder in den ersten Berufsjahren mit zusätzlichen Wahlqualifikationseinheiten erweitern und sich damit auf der Grundlage definierter Standards für neue Aufgabenstellungen weiterqualifizieren.

Ein weiterer Gestaltungsansatz wird konzeptionell gegenwärtig für den Bereich der chemischen Industrie entwickelt. Auch werden in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung die Grundlagen für ein neues Modell für die Aus- und Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie erarbeitet.

3.1.3 Früherkennung der Qualifikationsentwicklung

Eine wichtige Voraussetzung, um den Entwicklungsprozessen in Wissenschaft, Technik und Technologie durch eine entsprechende Dynamik der Qualifikationsentwicklung der Erwerbstätigen entsprechen zu können, ist die frühzeitige und fortlaufende Erfassung des sich entwickelnden Qualifikationsbedarfs. Das ist vorrangig Aufgabe der Sozialpartner. Ergänzend ist es aber auch erforderlich, ein empirisches Instrumentarium zu entwickeln, das geeignet ist, kurzfristig Informationen über sich verändernde oder neue Qualifikationsanforderungen, insbesondere in sich neu herausbildenden Beschäftigungsfeldern, bereitzustellen.

Dabei kommt es auch darauf an, Anforderungen an der „Quelle", d.h. bereits dort zu ermitteln, wo sie sich auf Grund von Innovationen in Forschung und Entwicklung bzw. im Bereich der technologischen Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen in den Betrieben abzuzeichnen beginnen.

Zur Zeit ist ein umfassender Diskussionsprozeß mit dem Ziel im Gang, vorhandene Strukturen, z.B. der Kammern und Verbände, noch systematischer für die Früherkennung und Dauerbeobachtung der Qualifikationserfordernisse zu nutzen sowie neue leistungsfähige Instrumente auch unter Einbeziehung der Entwicklung im Ausland zu identifizieren und einzusetzen. Damit sollen den jeweils Verantwortlichen in Wirtschaft und Politik ständig aktuelle Informationen als Entscheidungsgrundlage für zukunftsorientierte Strategien zur Humanressourcenentwicklung bereitgestellt werden.

Zudem hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Herbst 1997 Arbeiten für ein Vorhaben zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung in Angriff genommen. Durch das Vorhaben sollen Verfahren für eine regelmäßige und systematische Ermittlung und Dokumentation des Qualifikationsbedarfs entwickelt werden, um konkrete Ansatzpunkte für eine bedarfsgerechte Präzisierung und Flexibilisierung von vorhandenen

[1]) Ansatz und Zielsetzung beschreibt Braml, R.: „Neue Ausbildungskonzeptionen für die Druckvorstufe und Medienberufe", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), „Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation. Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert", Dokumentation des 3. Fachkongresses vom 16. bis 18. Oktober 1996 in Berlin, 1997

[1]) Das Strukturmodell sieht eine Grundqualifizierung vor, die fünf einheitliche Pflichtqualifikationseinheiten (62 Wochen) und zwei Wahlqualifikationseinheiten (je 8 Wochen) umfaßt. Die Fachqualifizierung erfolgt in drei einheitlichen Qualifikationseinheiten (26 Wochen) sowie in einem der vier „Fachrichtungskorridore" mit jeweils vier Pflichtqualifikationseinheiten und drei Wahlqualifikationseinheiten.

Aus- und Fortbildungen zu gewinnen. Dies schließt auch die Ermittlung von Daten für die Identifizierung neuer Beschäftigungsfelder ein. Die Umsetzung der dabei gewonnenen Erkenntnisse in konkrete Neuordnungsprojekte ist dann Aufgabe der an der Berufsbildung Beteiligten in den vereinbarten Verfahrensabläufen.

Für die Realisierung des Vorhabens wurde unter Berücksichtigung der Datenlage und Informationsbedürfnisse ein zweistufiges Verfahren vorgeschlagen:

1. Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung auf der Makroebene,
2. Gewinnung von differenzierten Informationen auf der Mikroebene unterhalb der Kategorie der Berufsbezeichnung und/ oder des Tätigkeitsschwerpunktes.

Für die Beobachtung auf der Makroebene liegen vielfältige Informationen aus dem jährlichen Mikrozensus, der Beschäftigtenstatistik, der bisher alle sechs Jahre durchgeführten BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung und aus anderen Quellen, wie z. B. dem sozioökonomischen Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Berlin), vor. Die Aufgabe besteht in der Zusammenführung dieser Informationen in einen Qualifikationsstrukturbericht. Ein erster „Probelauf" für diesen Bericht soll gemeinsam mit dem IAB im Frühjahr 1999 vorgenommen werden. Von den Ergebnissen dieses Probelaufes wird u.a. abhängen, ob eine regelmäßige Erarbeitung eines Qualifikationsstrukturberichtes erfolgt.

Für die Informationsgewinnung auf der Mikroebene zur Früherkennung von Trendentwicklungen sind zunächst offene Methodenfragen zu klären. Deshalb werden in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie für die Überprüfung der Machbarkeit bestimmter methodischer Vorgehensweisen mehrere Vorstudien vom Bundesinstitut für Berufsbildung vergeben bzw. durchgeführt. Die Ergebnisse der Vorstudien werden 1998 in einem Workshop diskutiert. Danach wird über das weitere Vorgehen entschieden.

Die bereits in Arbeit befindlichen Vorstudien umfassen:

- Repräsentative Stellenanzeigenanalyse mit Inserenten-Nachbefragung

Auf der Basis einer systematischen Analyse von Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien soll ein Beobachtungsinstrument zur Identifizierung und Analyse neuer Qualifikationsanforderungen entwickelt werden. Im einzelnen wird untersucht, inwieweit mit Stellenanzeigenanalysen Schlußfolgerungen im Hinblick auf „neue" Qualifikationen, auf die Wertschätzung verschiedener Bildungsabschlüsse, die Entwicklung von Zusatzqualifikationen sowie auf wandelnde Anforderungskriterien für zu besetzende Positionen möglich sind. Die Ergebnisse aus der Stellenanzeigenanalyse werden durch gezielte Nachbefragungen bei ausgewählten inserierenden Betrieben ergänzt. Die Aussagen über neue Qualifikationsanforderungen sollen so spezifiziert, überprüft und ggf. verifiziert werden. Die Studie ist auf rund 4.000 Stellenanzeigen aus Tageszeitungen und Fachzeitschriften angelegt.

- Befragung von Unternehmen zu Qualifikationsanforderungen

Ziel der Befragung von Unternehmen zu ihren spezifischen Qualifikationsanforderungen und -bedürfnissen ist es, die Auswirkungen der wirtschaftlichen Veränderungen auf die beruflichen Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen, zu dokumentieren und den berufsbildungspolitischen Handlungsbedarf abzuleiten. Es sollen neue, innovative und expandierende Betriebe und deren spezielle Artikulation von Qualifikationsbedarf untersucht werden. In der Vorstudie soll geklärt werden, wie und mit welchen Instrumentarien eine Unternehmensbefragung anzulegen ist und welche Art von Betrieben für eine solche Untersuchung in Frage kommen (Auswahlkriterien/Panel). Die Erhebung der Vorstudie wird sich (netto) auf 100 Unternehmen beziehen.

- Regionale Analyse von Fort-/Weiterbildungsregelungen der zuständigen Stellen und von Weiterbildungsangeboten in diesem Umfeld

Geklärt werden soll, inwieweit neu erlassene bzw. novellierte Fortbildungs-/Weiterbildungsregelungen sowie Begründungen im Zuge der Antragsverfahren für entsprechende Regelungen als Indikatoren für einen neuen/veränderten Qualifikationsbedarf in der Region oder auch als bundesweite Entscheidungsgrundlage für die Entwicklung neuer Berufe/Qualifikationsprofile genutzt werden können. Ferner soll untersucht werden, welche Hinweise ggf. das Weiterbildungsangebot im Umfeld der Regelungen für eine Professionalisierung liefern kann. Geprüft werden soll auch, welche Hinweise an der regionalen Weiterbildung Beteiligte (z. B. Vertreter der zuständigen Stellen, des Arbeitsamtes, Repräsentanten wichtiger Bildungsträger) für die Entwicklung neuer Berufe/Qualifikationsprofile im regionalen Zusammenwirken liefern können. Die Vorstudie erstreckt sich zunächst auf ausgewählte Kammern im Land Brandenburg, 1998 soll ein weiteres Land einbezogen werden.

3.2 Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

Mit den immer dynamischer verlaufenden Entwicklungsprozessen in Wissenschaft, Technik und Technologie geht auch eine schnelle Änderung der Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte aller Ebenen einher. In zunehmendem Maße werden Qualifikationsprofile der Beschäftigten erforderlich, die der rasch verlaufenden betriebs- und branchenspezifischen Entwicklung gerecht werden.

Die im Rahmen einer Berufsausbildung erworbene Qualifikation als Facharbeiter oder Fachangestellter bildet zwar weiterhin eine solide Grundlage für die Aufnahme einer Beschäftigung, jedoch sind für die weitere berufliche Entwicklung und die Sicherung des Arbeitsplatzes auf Grund der sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen kontinuierliche Lernprozesse erforderlich, die nicht mit der Erstausbildung abgeschlossen sind. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Vielfalt und Differenziertheit der erweiternden Qualifikationen wider, die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung von Unternehmen und Weiterbildungsträgern angeboten werden.[1])

Angesichts dieser Entwicklung zielten vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie eingeleitete Maßnahmen zur breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen darauf ab, Jugendlichen die Möglichkeit einzuräumen, bereits ausbildungsbegleitend oder jedenfalls in engem zeitlichen Bezug zur Ausbildung, zusätzliche zertifizierbare Qualifikationen zu erwerben.

Damit soll eine Auswahl aus der Vielfalt der existierenden Qualifizierungsangebote für die Jugendlichen zugänglich gemacht werden, die mehr leisten können und wollen als in den Ausbildungsordnungen gefordert ist. Auf diese Weise können Optionen für eine anspruchsvollere berufliche Tätigkeit und einen beruflichen Aufstieg eröffnet werden, denn die Zusatzqualifikationen können im Zusammenhang mit der Erstausbildung bereits zu einem erweiterten Abschluß führen bzw. Bestandteile einer beruflichen Aufstiegsfortbildung darstellen.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.5.2

Sie können gerichtet sein auf:

- eine horizontale Erweiterung der beruflichen Qualifikation durch den Erwerb von Fachkompetenzen aus benachbarten Bereichen, die mit dem jeweiligen beruflichen Tätigkeitsbereich fachlich zusammenhängen oder ihn ergänzen (z. B. Erwerb kaufmännischer Qualifikationen in gewerblich-technischen Berufen),
- die Vertiefung der beruflichen Qualifikation durch den Erwerb spezieller Fachkompetenzen im unmittelbaren Berufsbereich (z. B. berufsorientierte Sprachkenntnisse, spezielle Fertigungsverfahren),
- die Förderung bzw. Vertiefung von Kompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation (z. B. Sozial- und Methodenkompetenzen zur Berufsausübung).

Die Zertifizierung der erworbenen Zusatzqualifikationen kann, soweit sie auf Grund ihres Bekanntheitsgrades nicht ohnehin schon marktgängig sind, auf vielfältige Weise, etwa von Bildungsträgern oder Verbänden und auch öffentlich-rechtlich, erfolgen.

Vollqualifizierende Erstausbildungsgänge (Ausbildungsberufe) können nur durch Ausbildungsordnungen normiert werden (§ 25 BBiG/HwO). Jugendliche unter 18 Jahren können deshalb im Rahmen einer beruflichen Ausbildung Zusatzqualifikationen nur im Zusammenhang mit einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO erwerben.

Vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Vielfalt und Differenziertheit des Angebotes an Zusatzqualifikationen kommt es nun vor allem darauf an, Anstöße zu geben, daß neue Ansätze gezielt gefördert, auf eine breitere Basis gestellt und transparenter gemacht werden.

Dazu ist es erforderlich, den Kommunikationsprozeß und Erfahrungsaustausch zwischen den konkret Beteiligten auf regionaler Ebene mit dem Ziel zu organisieren, Informationen über jeweils bereits praktizierte bzw. geplante Angebote auszutauschen und Wege einer breiteren Anwendung und einer regionalen Zusammenarbeit zu finden. Hierzu sollen 1998 insgesamt fünf regionale Fachtagungen durchgeführt werden.

Ferner werden Initiativen der Wirtschaft zur modellhaften Entwicklung und Erprobung neuer, zukunftsorientierter Ansätze für ausbildungs- bzw. berufsbegleitende Zusatzqualifikationen im Rahmen von Modellvorhaben unterstützt. So werden in einem vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie geförderten Projekt der Handwerkskammer Hamburg für ausgewählte handwerkliche Gewerke mit hohem Veränderungspotential (z. B. Sanitär, Heizung, Klima, Holzbearbeitung, Elektroinstallation) Modelle entwickelt, nach denen leistungsstarke Nachwuchskräfte durch effektive inhaltliche und organisatorische Gestaltung und Strukturierung von betrieblichen, schulischen und außerschulischen Qualifizierungsanteilen auf die Gesellenprüfung und durch entsprechende Zusatzqualifikationen auf gehobene fachliche Tätigkeiten (z. B. als Gebäudesystemtechniker/Gebäudesystemtechnikerin) bzw. auf Führungsaufgaben (z. B. Assistent/Assistentin der Geschäftsführung) vorbereitet werden können.

Auch für die Förderung der Mobilität und Einsetzbarkeit junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem europäischen Arbeitsmarkt erlangen Zusatzqualifikationen steigende Bedeutung. Beispielsweise bildet die Entwicklung gemeinsamer deutsch-französischer, in beiden Ländern zertifizierbarer Zusatzqualifikationen einen wichtigen Schwerpunkt des derzeitigen Aktionsprogramms zur bilateralen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung (vgl. **Kapitel 6.2.5**). Modelle für zusätzliche, im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung zu erwerbende Qualifikationen, die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit im Nachbarland erforderlich bzw. nützlich sind, werden derzeit für die Bereiche Kfz-Service und Hotel- und Gaststättenwesen erarbeitet und erprobt.

Die verallgemeinerungsfähigen Erfahrungen und Ergebnisse aus bereits laufenden und in Kürze geplanten Aktivitäten sollen in den nächsten Jahren erfaßt und zu Empfehlungen für die Nutzung des Instrumentes der Zusatzqualifikationen verarbeitet werden.

3.3 Umwelt- und Arbeitsschutz in der beruflichen Bildung

3.3.1 Neue Standard-Lernziele im Bereich Umweltschutz sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Arbeitsschutz und Unfallverhütung als Ausbildungsziele waren stets Bestandteil von Ausbildungsordnungen. Mit wachsender Bedeutung von Energieeinsparung und Umweltschutz wurden auf Grund von Beschlüssen des Bundeskabinetts und politischen Vereinbarungen Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre in Abstimmung mit den Sozialpartnern grundlegende Lernziele auch zu diesen Bereichen in Ausbildungsordnungen aufgenommen.

Diese Inhalte wurden nun den Entwicklungen im Bereich Umweltschutz sowie der Rechtsentwicklung im Rahmen der Europäische Union beim Arbeitsschutz angepaßt, um Überschneidungen von Lernzielen und veraltete Formulierungen zu vermeiden. Um einen einheitlichen Mindeststandard für alle Ausbildungsberufe zu gewährleisten, haben sich die Bundesressorts mit den Sozialpartnern und der Kultuminsterkonferenz im April 1997 hierzu auf folgende Standardlernziele geeinigt:

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen;
b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden;
c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten;
d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen.

Umweltschutz

Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere

a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären;
b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden;
c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen;
d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen.

Diese Lernziele sollen – ohne Abweichungen – in Ausbildungsordnungen angewandt werden. Darüber hinaus sind auch bei

den berufsspezifischen Fachinhalten zugeordnete Lernziele möglich, wenn dies aus fachlicher Sicht erforderlich ist. Diese Frage ist jeweils bezogen auf den Einzelberuf zu prüfen.

Grundgedanke der neuen Lernziele ist die Prävention. Auszubildende sollen erkennen, wo und auf welche Weise Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gefährdet sein können und wie sie selbst dazu beitragen können, Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Zugleich sollen die Auszubildenden auch befähigt werden, erste Hilfsmaßnahmen einzuleiten. Der Präventionsgedanke gilt auch für den Umweltschutz. Hier ist es vorrangiges Ziel, Umweltbelastungen nach Möglichkeit zu vermeiden und die natürlichen Ressourcen zu schonen. Ist Abfallvermeidung nicht möglich, erfolgt dem Kreislaufwirtschaftsgesetz entsprechend die Wiederverwertung und – soweit dies nicht möglich ist – die umweltschonende Abfallbeseitigung.

Mit den Standardpositionen wurden Mindestlernziele formuliert, die berufsspezifisch und nach der Situation im Ausbildungsbetrieb in der Ausbildungspraxis umgesetzt werden müssen. Hierzu hat das Bundesinistitut für Berufsbildung Hinweise und Handreichungen für einzelne Berufe im Rahmen von Modellvorhaben entwickelt.

3.3.2 Umweltbildung als Innovation

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft Forschung und Technologie hat 1994 sechs Sachverständige beauftragt, vom Bund geförderte Modellvorhaben zur Umweltbildung zu begutachten. Untersucht wurden die Bereiche Allgemeine Bildung, Berufliche Bildung und Hochschule auf der Basis verfügbarer Dokumente und Berichte. Erstmals wurde damit der Versuch einer bildungsbereichsübergreifenden Analyse mit Hilfe ausgewählter Kriterien unternommen. Von zentraler Bedeutung waren dabei die innovativen Effekte der Vorhaben zur Umweltbildung sowie die ihr entgegenstehenden institutionellen Barrieren, die ihrerseits zu Schlußfolgerungen und bildungspolitischen Empfehlungen der Sachverständigen geführt haben.[1])

Dem Thema Umweltschutz in der beruflichen Bildung lassen sich in dem Zeitraum 1987 bis 1995 ca. 20 Modellversuche in beruflichen Schulen und 16 Wirtschaftsmodellversuche zuordnen, wobei der zeitliche Schwerpunkt auf die Jahre 1992 bis 1994 fällt und der fachliche Schwerpunkt in den Bereichen Bautechnik, Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung liegt.

Die Modellversuche zielen zunächst auf didaktisch-methodische und ausbildungsorganisatorische Verbesserungen: Neue Inhalte und Ziele, Methoden und Medien, Konzepte für die Aus- und Weiterbildung, für die Weiterbildung des Ausbildungspersonals und die Lernortkooperation wurden entwickelt und erprobt. In die Erprobung wurde nahezu die gesamte Breite der beruflichen Bildung einbezogen, Großbetriebe ebenso wie Klein- und Mittelbetriebe, Industrie, Handel und vor allem auch das Handwerk. Diese Vielfalt mit ihren verschiedenartigen sektoralen und betrieblichen Bedingungen erfordert differenzierte Konzepte und Problemlösungen.

Insgesamt zeigen die Modellversuche ein positives Bild der Umsetzbarkeit beruflicher Umweltbildung. Beispielsweise lassen sich im Bereich der Inhalte und der Lehr- und Lernmethoden innovative Entwicklungen mit einer deutlichen Tendenz der Integration von Umweltaspekten in die Fachinhalte und einer Vielfalt methodischer Maßnahmen erkennen, die überwiegend die Selbständigkeit, das Erfahrungslernen und die Erkundung, berufliche Handlungsfähigkeit und das Gruppenlernen betonen. Mit dieser Art der Umweltbildung werden traditionelle Bahnen des Lernens verlassen und der Erwerb von Schlüsselqualifikationen gefördert. Dabei wird Umweltbildung als Ausgangsimpuls gesehen, der den Anlaß zur Modernisierung der Ausbildung über die Modellversuchsziele und Umweltbildung im engeren Sinne hinaus bietet. Dies gilt vor allem für ganzheitlich-integrative Modellversuchskonzepte, die auf einen Betrieb oder das Ausbildungswesen eines Betriebes bezogen sind und dort nicht allein singuläre Veränderungen bewirken, sondern zu einem ganzen Bündel von Innovationen führen. Beispielhaft kann auch das Konzept der Ausbilderqualifizierung für den Umweltschutz erwähnt werden, mit dem neue Wege beschritten wurden, „indem traditionelle Ausbildungsinhalte mit berufsübergreifenden, fachdidaktischen und betriebsspezifischen Dimensionen der Umweltthematik verbunden wurden“.[1])

Ausgelöst werden neben ausbildungsrelevanten, didaktisch-methodischen Erneuerungen auch gesamtorganisatorische und betriebliche Innovationen mit der Chance zu einer Ökologisierung der Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Dabei wirken Modellversuche oder in der Folge auch eine umweltorientierte Ausbildung als Vorreiter für eine umweltgerechte Gestaltung innerhalb des Betriebes oder ganzer Branchen. Hier berühren sich berufliche Umweltbildung und praktizierter Umweltschutz unmittelbar auf der Basis individueller und betrieblicher bzw. institutioneller Nutzenkonzepte. Vielfältige Beispiele belegen diesen Zugang: sachgerechter Umgang mit Gefahrstoffen, Einsparen von Energie und Ressourcen, Abfallvermeidung, Recycling, regenerative Energien, umweltgerechte Baustoffauswahl, Sortimentsgestaltung, Hauswirtschaft und vieles mehr.

Kennzeichen dieser realitätsbezogenen und gestaltenden Berufsbildung ist, daß kaum ein Modellversuch der angestammten Bildungseinrichtung verhaftet bleibt, sondern daß generell auch andere Orte des Geschehens als Lern- und Erfahrungsräume genutzt, betriebliche und schulische Alltagssituationen erfaßt, Schwachstellen und Probleme gelöst sowie Vernetzungen zwischen Bildungseinrichtungen und anderen Instituten und Experten hergestellt werden. Innovative Verhaltensziele und ökologische Orientierungen, wie systemisches, vernetztes Denken, Selbständigkeit und eigenverantwortliches Handeln, aber auch das Aushalten von Widersprüchen können sich in diesen gelebten Anwendungsfeldern noch am ehesten ausprägen. Zugleich belegen die untersuchten Modellversuche, „daß diese neuen Lehr- und Lernformen ohne *organisatorische Innovationen* kaum zu realisieren sind“.[2]) Vielmehr müssen die strukturellen Rahmenbedingungen und die „alten Gewohnheiten“ stets mit einbezogen werden, wenn in der Perspektive eine Ökologisierung der Bildungseinrichtung oder des Betriebes angestrebt wird.

Jedoch ist der Studie zufolge eine Ökologisierung als „Verbindung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen zukunftsfähigen Wirtschaftens, Konsums und Transports bisher nirgends eingelöst worden“[3]), sieht man einmal von Betrieben mit einem erklärten offensiven Umweltmanagement ab. Zur Erklärung wird auf „die immer wieder in allen Bil-

---

[1]) Vgl. de Haan, G./Jungk, D./Kutt, K./Michelsen, G./Nitschke, C./Seybold, H./Schnurpel, U.: „Umweltbildung als Innovation. Bilanzierungen und Empfehlungen zu Modellversuchen und Forschungsvorhaben“, 1997

[1]) Ebenda, S. 159

[2]) Ebenda, S. 154

[3]) Ebenda, S. 155

dungssektoren beklagten Schwierigkeiten beim Verändern der Organisationsformen" verwiesen, die den entscheidenden „Innovationswiderstand der einzelnen Sektoren des Bildungssystems (widerspiegeln), der ohne bildungspolitische Rahmenbedingungen nur schwer zu überwinden sein wird"[1]). Dieses Beharrungsmoment als Teil einer sozialen Realität einerseits sowie die notwendigerweise einzelfallbezogenen, nicht minder komplexen Modellversuche andererseits stellen eine Herausforderung an die Konstruktion der Modellversuche und an einen möglichst integrativ zu berücksichtigenden Ergebnistransfer dar. Die mangelnde Verbreitung und langfristige Verankerung der innovativen Ergebnisse zählen nach Auffassung der Sachverständigen zu den gravierendsten Defiziten der (Umwelt-) Modellversuche. Besonders positive Entwicklungen zeigen hier wiederum Versuche in der Berufsbildung, in denen stets auch die Fortbildung der Lehrenden und Ausbildenden zum dezidierten Gegenstand des Modellversuchs gemacht wird und in denen neue Wege beschritten wurden, um die Verankerung und Verbreitung zu verbessern.[2])

Ein aktuelles, besonders markantes Beispiel struktureller Verankerung von Umweltaspekten zeigt der aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie geförderte ökologisch orientierte Neubau einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte für das Baugewerbe (Cottbus). Erkenntnisse aus Modellversuchen zum ökologischen Bauen werden – soweit möglich – zunächst in der Phase der Bauplanung in zweierlei Hinsicht berücksichtigt: Der Baukörper soll konstruktiv und technisch neuesten Umweltstandards entsprechen, zugleich aber auch den eingebauten, integrierten Umweltschutz erkennbar, erlebbar und damit für Ausbildungszwecke nutzbar machen.

Um den Innovationseffekt zu erhöhen, wird u. a. vorgeschlagen:

- Modellversuche in ihrer Gesamtstruktur stärker personell und organisatorisch im jeweiligen Erprobungsfeld zu verankern;
- die Zeiträume, die zwischen der Ideenskizze und dem Beginn des Modellversuchs mitunter drei Jahre dauern, drastisch zu verkürzen;
- die Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule zu verbessern und auf Institutionen auszuweiten, die sich ganz der Umweltthematik verschrieben haben;
- die Weiterbildung der Ausbilder und Lehrer zu intensivieren, denn die dokumentierten positiven Ergebnisse in diesem Bereich lassen keineswegs den Schluß zu, daß diese Konzepte bereits Verankerung gefunden haben in den Organisationen, die für die berufliche Bildung zuständig sind;
- eine verstärkte Rückbindung der Modellversuchsergebnisse an die Erneuerung der Lehrpläne und Ausbildungsvorschriften.

Aus der Analyse der bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse wird eine weitere modellhafte Förderung der beruflichen Umweltbildung empfohlen, die sich inhaltlich am Prinzip der Nachhaltigkeit und der Ökologisierung der Betriebe und Bildungseinrichtungen im Sinne ganzheitlicher Organisationskonzepte orientieren sollte. Gleichzeitig sollte ein Schwergewicht auf die systematische Verbreitung vorhandener Ergebnisse und Erfahrungen gelegt werden.

[1]) Ebenda, S. 154

[2]) Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): "Informationen und Materialien aus Modellversuchen zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung" mit mehr als 60 einzeln zu beziehenden Heften

3.3.3 Berufliche Umweltbildung in den neuen Ländern

Ausbilder und Auszubildende in Betrieben des Handwerks und der Industrie, in Bildungs- und Technologiezentren der Handwerkskammern, Bildungszentren der Industrie- und Handelskammern sowie Lehrer und Schüler in Berufsschulen sind Adressaten des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Umweltgerechte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern – Maßnahmen zur Förderung der Qualität beruflicher Umweltbildung". Die Aufgabenstellung des Projekts besteht darin, Ziele und Inhalte, Methoden und Organisation der beruflichen Umweltbildung in den neuen und alten Ländern nachhaltig positiv zu beeinflussen. Die 1995 vom Bundesinstitut für Berufsbildung aufgenommenen Projektarbeiten werden im Februar 1999 abgeschlossen.

Das Projekt gliedert sich in neun Bereiche, davon sieben berufsbezogene (Metall-/Elektroberufe, Chemieberufe, Bauberufe, Berufe in der Agrarwirtschaft, Ver- und Entsorgung, kaufmännische Berufe, Tourismus) und zwei übergreifende (Qualifizierung des Ausbildungspersonals, Evaluierung). Zusammen mit Ausbildern und Berufsschullehrern finden in den berufsbezogenen Bereichen Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten zur Gestaltung von Materialien und Handreichungen zur beruflichen Umweltbildung für die betriebliche und schulische sowie die über- und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildungspraxis statt.

Mit finanzieller Unterstützung durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt wurde in Kooperation mit den Adressaten inzwischen ein berufsübergreifender Projektzusammenhang aufgebaut, der die bisherigen Forschungs- und Umsetzungserfahrungen zum Thema „Umweltschutz in der beruflichen Bildung" aufgreift und zu einer nachhaltig wirksamen Bildungsstrategie weiterentwickelt.

Bei den Arbeitsergebnissen des Projekts geht es nicht allein darum, Bildungskonzepte und Materialien für die berufliche Umweltbildung herzustellen. Vor allem sollen nachhaltige Wirkungen erzielt werden. Das bedeutet einerseits, Lehrer und Ausbilder zu befähigen, die Materialien und Bildungskonzepte weiter zu entwickeln und an die sich ständig verändernde Arbeitswelt anzupassen, andererseits diese Fähigkeiten und die Ergebnisse des Projektes auf einen erweiterten Personenkreis zu übertragen. Dieses Vorgehen kann zu einem Modell für künftige Projekte, Einrichtungen, Träger, Zielgruppen, Personen und Institutionen werden (Diffusionswirkung)[1]).

Eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Schaffung eines nachhaltigen, sich selbst tragenden Innovationspotentials in den Betrieben ist nur durch die Beteiligung der Betroffenen zu erreichen. Ausbilder und Berufsschullehrer wurden daher im Verlauf des Projekts kontinuierlich in den Diskussionsprozeß einbezogen, um die relevanten und praxisnahen Fachinhalte zu identifizieren, deren gezielte Aufbereitung unter Einbeziehung bereits vorliegender Materialien durchzuführen sowie die Organisation der Erprobungsphase vorzubereiten. Dazu fanden Sachverständigenhearings und Arbeitsgruppensitzungen statt, in denen gemeinsame Vorstellungen zur fachspezifischen Berücksichtigung des Umweltschutzes in der Ausbildung und zur Erprobung der Materialien entwickelt wurden. Die unmittelbare Beteiligung von Bildungspersonal an den konzeptionellen Arbeiten bedeutete für diesen Personenkreis zugleich Qualifizierung. Sie wurde dabei nicht nur in herkömmlicher Weise

[1]) Vgl. Stockmann, R.: „Sustainibility of Development Cooperation – Eine theoretische und methodische Konzeption zur Evaluation von Nachhaltigkeit", Übersetzungsmanuskript, 1995

praktiziert, sondern durch das eigene Handeln im Verlauf des Entwicklungs- und Erprobungsprozesses erfahrbar und begreifbar gemacht.

Zur Unterstützung der Erprobung der Materialien und für die Verbreitung sind fünf regionale Koordinierungsstellen eingerichtet worden. Sie befinden sich in Rostock, Cottbus, Rudolstadt, Erfurt und bei Dresden im Umfeld von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Lehr- und Versuchsanstalten für Gartenbau. Die Koordinierungsstellen sind ständiger Ansprechpartner und sichern den regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den an der Erprobung beteiligten Institutionen. Sie unterstützen Arbeitskreise des Bildungspersonals und führen mit ihnen regelmäßig themenspezifische Workshops zu fachlich-inhaltlichen und methodischen Aspekten der Erprobungsaktivitäten durch. Nach dem Ende der Projektlaufzeit sollen die regionalen Koordinierungsstellen weiterarbeiten und für die Verbreitung der gemeinsam erarbeiteten Bildungskonzepte und Materialien sorgen.

Diese Arbeit der Koordinierungsstellen beschreibt nur einen Aspekt der Akquisitions- und Verhandlungsaktivitäten, die erforderlich waren, funktionsfähige Strukturen für Entwicklungs-, Erarbeitungs- und Transferaktivitäten in den neuen Ländern aufzubauen. Die Strukturen der Berufsausbildung befinden sich hier vielfach erst im Aufbau und werden von den wirtschaftlichen Entwicklungen beeinflußt. Eine der wesentlichen Auswirkungen dieser Situation für die Projektdurchführung war, daß bei der Suche nach betrieblichen Kooperationspartnern vor Ort oft über- und außerbetriebliche Berufsbildungsstätten in die Projektarbeit eingebunden wurden. An der grundsätzlichen Zielsetzung, berufliche Umweltbildung im dualen System zu fördern, konnte dennoch festgehalten werden.

Die Ergebnisse des Projekts werden seit Anfang 1998 fortlaufend als methodisch-didaktisch aufbereitete berufliche Umweltbildungskonzepte der Berufsbildungspraxis zur Verfügung gestellt. Den Materialien liegt folgendes Gliederungsschema zugrunde:

- Einführung in die Thematik „Berufliche Umweltbildung" und Erläuterungen zum Aufbau der Materialien,
- Vorstellung der didaktischen Konzeption – berufsfeldbezogene Ausprägung,
- Stoffsammlung: Umweltschutz in Ausbildung und Betrieb,
- berufsfeldübergreifender Baustein,
- berufsfeldbezogene Bausteine mit Einführung,
- Hinweise für eine Mediensammlung,
- Vorteile und Nutzen umweltschutzorientierter Unternehmensführung,
- Gesetzestexte, Literatur, Glossar.

3.4 Ausbildungsgestaltung

3.4.1 Anforderungsprofile von Betrieben – Leistungsprofile von Schulabgängern [1])

Die heutigen Schulabgänger sind für die Arbeitswelt, insbesondere für die Berufsanforderungen der Zukunft, aus Sicht der ausbildenden Betriebe zum Teil nicht ausreichend qualifiziert. Dies ergibt eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bei rund 800 Betrieben Ende 1996/Anfang 1997. Die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie durchgeführte Untersuchung [2]) basiert auf Befragungen von Unternehmen, schwerpunktmäßig des Einzelhandels, des Baugewerbes, des Ausbaugewerbes, des Groß- und Auflenhandels und des Maschinenbaus in neun Ländern. [3]) Die kleinen und kleineren Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern, die besonderen Anteil an der Ausbildung haben, stellten mehr als 75 % des Umfragerücklaufs. Die Ergebnisse spiegeln Einschätzungen und Bewertungen.

Fast zwei Drittel der befragten Betriebe rechnen in den nächsten Jahren mit grundlegenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an ihre Mitarbeiter. Von besonderer Bedeutung sind dabei neben den Fachqualifikationen die überfachlichen Qualifikationen bzw. Schlüsselqualifikationen wie Motivation, Leistung, Einstellung zur Arbeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit. Diese Qualifikationen werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen und stärker zu fördern sein – so die überwiegende Mehrzahl der Betriebe.

Fast jeder fünfte Betrieb (19,4 %) gab an, daß vorhandene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Ausbilder im kaufmännischen Bereich hielten zu gut zwei Dritteln die vorhandenen Bewerber für nicht geeignet, ein knappes Drittel gab an, nicht genügend Bewerbungen für die Ausbildungsplätze – insbesondere für Einzelhandelskaufleute – erhalten zu haben. Im gewerblich-technischen Bereich führte knapp die Hälfte der Unternehmen als Grund die nicht ausreichende Zahl von Bewerbungen an. Besonders die Baubranche beklagte mangelndes Interesse der Jugendlichen an ihrer Ausbildung. Mehr als die Hälfte der antwortenden Betriebe kam zu dem Ergebnis, daß Bewerber nicht geeignet gewesen seien.

Bei den Betrieben, die alle zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze für das Jahr 1996/97 besetzt haben, ist in den letzten drei Jahren die Anzahl der Auszubildenden mit Realschulabschluß und Allgemeiner Hochschulreife angestiegen. Rund 25 % der Unternehmen haben Auszubildende mit einem dieser beiden Abschlüsse eingestellt. Hingegen ist der Anteil der Hauptschüler in den letzten drei Jahren bei fast einem Viertel der Betriebe gesunken. Für die kommenden Jahre erwarten die Betriebe eine ähnliche Entwicklung. Lediglich bei Realschülern wird von jedem fünften Betrieb erwartet, daß ihre Zahl steigen wird.

Die kaufmännischen Berufe wurden auch im Ausbildungsjahr 1996/97 von den Schulabgängern bevorzugt: Durchschnittlich 192 Bewerbungen pro Betrieb gingen für einen kaufmännischen Beruf ein, demgegenüber erreichten für einen gewerblich-technischen Beruf im Durchschnitt 40 Bewerbungen die Betriebe.

[1]) Zum Thema Ausbildungsreife werden auch Aussagen in den Kapiteln 4.2.1, 4.2.2 und 4.2.4 getroffen.

[2]) Die Ergebnisse der Untersuchung werden 1998 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln veröffentlicht.

[3]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen

3.4 Ausbildungsgestaltung

Kriterien bei der Bewerberauswahl differieren zwar im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich, jedoch nicht im Grundsatz. Die Beherrschung der Grundrechenarten und der Rechtschreibung sowie das Vorhandensein von Basisqualifikationen wie Motivation und Leistungsbereitschaft werden einhellig von Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößen gefordert.

Fast drei Viertel der befragten Betriebe hält auch heute noch in den Zeugnissen die sogenannten Kopfnoten bei der Bewerberauswahl für relevant. Angaben über Fehlzeiten ohne Begründung, Einhalten der Schulzeiten, Beteiligung am Unterricht und das Sozialverhalten der Schüler werden als hilfreiche Zusatzinformationen bei der Bewerberauswahl geschätzt.

Zur Überprüfung der Rechen- und Rechtschreibleistungen, des sprachlichen Ausdrucks und der allgemeinen Intelligenz setzen mehr als 80 % der Betriebe Tests ein. Praktische Tests spielen bei der Bewerberauswahl für kaufmännische Ausbildungsberufe keine Rolle, werden aber für die gewerblich-naturwissenschaftlichen zu mehr als einem Viertel insbesondere von den Betrieben des Handwerks verwendet.

Die Testergebnisse schlagen sich in den Aussagen der Unternehmen zu den Qualifikationsprofilen der Schulabgänger nieder. Sie zeigen ein differenziertes Bild von Stärken und Schwächen. Vor allem bei den grundlegenden Kenntnissen gibt es nach Ansicht der Betriebe vieles zu verbessern.

Bei Hauptschülern werden von mehr als der Hälfte der Betriebe nur ausreichende und zu fast einem Drittel nicht ausreichende sprachliche Fähigkeiten festgestellt. Die Rechenkenntnisse der Hauptschüler sind für 44 % der Unternehmen nicht ausreichend, mehr als 50 % bezeichnen die Rechtschreibkenntnisse als mangelhaft. Die Hauptschüler schneiden mit diesen Beurteilungen deutlich schlechter ab als die Absolventen anderer Schulformen, deren Leistungen aber auch noch von einem relativ großen Prozentsatz der Betriebe als lediglich ausreichend oder auch nicht mehr ausreichend bezeichnet werden. Die Stärken der Hauptschüler liegen bei den praktischen Aufgaben: Sie erreichen hier im Urteil der Betriebe bis zu 50 % befriedigende Ergebnisse.

Doch auch die Realschüler haben aus der Sicht der Betriebe Qualifikationsdefizite. So stellen immerhin fast ein Drittel der IHK-Betriebe deutliche Schwächen beim sprachlichen bzw. schriftlichen Ausdruck fest und fast 40 % bei der Allgemeinbildung. Mehr als 17 % der Unternehmen bezeichnen die Realschüler als nicht ausreichend rechtschreibkundig. Bei Absolventen der Fachoberschule verzeichnen 56,5 % der Betriebe Rechtschreibkenntnisse auf befriedigendem oder besserem Niveau, die übrigen 43,5 % bezeichnen sie nur als ausreichend oder noch schlechter.

Die branchenbezogene Analyse zeigt, daß die Rechenkenntnisse von Abiturienten von Versicherungen zu 25 % als nicht ausreichend und zu 25 % als sehr gut oder gut bezeichnet werden. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen, die die Kreditinstitute angaben: Dort werden 20 % der Abiturienten nicht ausreichende Rechenkenntnisse, 53,3 % befriedigende oder bessere und 26,7 % nur ausreichende zugemessen. Unternehmen des Einzelhandels bezeichnen die Rechenkenntnisse von Hauptschülern zu 50 % als nicht ausreichend.

Vor dem Hintergrund der angegebenen Schwächen in den grundlegenden Fachkenntnissen bietet fast jeder zweite Betrieb seinen Auszubildenden zusätzlichen internen Unterricht an, mehr als ein Drittel davon (37 %) erteilt seinen Auszubildenden Nachhilfe im Rechnen.

In ihren Langzeitbeobachtungen haben die Betriebe Verschlechterungen bei den Leistungen der Schülerinnen und Schüler festgestellt:

- 94 % geben an, daß die Rechtschreibleistungen schlechter geworden seien.
- 90 % sehen Verschlechterungen der Rechenleistungen der Schulabgänger.
- 87 % stellen einen Rückgang des Allgemeinwissens der Schüler fest.
- Wesentlich bessere Noten bekommen die Jugendlichen bei der Bewertung ihrer PC/EDV-Kenntnisse: 87 % der an der Umfrage beteiligten Betriebe gaben an, daß die Kenntnisse der Schulabgänger sich in diesem Bereich positiv entwickelt hätten.

Die Schulabgänger werden insgesamt als teamfähig, kooperativ und kommunikationsfähig eingeschätzt. Auch Kreativität, Zuverlässigkeit und Beständigkeit wird ihnen – mit Einschränkungen – zugeschrieben. Unabhängig von der Schulform sagen Unternehmen für alle Schulabgänger: Es mangelte ihnen an der Einstellung zur Arbeit, an Verantwortungsbewußtsein, an Motivation und an Belastbarkeit. Beim selbständigen Lernen, planvollen Arbeiten und logischen Denken zeigen sie ebenfalls deutliche Schwächen. Insgesamt gibt es bei den Basisqualifikationen keine schulformtypischen Schwächen – Defizite in Motivation und Einstellung zur Arbeit sind aus Sicht der Betriebe ein generelles Problem bei den Schulabgängern. Allerdings schneiden Ausbildungsplatzbewerber aus den neuen Ländern im Urteil der Betriebe bei den Basisqualifikationen teilweise besser ab, besonders was Motivation, Einstellung zur Arbeit und Leistungsbereitschaft angeht.

Inwieweit diese Einschätzungen auch für erwachsene Beschäftigte gelten – und insoweit nicht vorrangig den Schulen zuzurechnen sind –, wurde nicht erfragt.

In der Rückschau beobachten die Betriebe eine eher konstante Entwicklung der Basisqualifikationen, auffällige Verschlechterungen registrierte jeder zweite Betrieb bei den Hauptschülern. Doch auch für die Realschüler ist nach Ansicht von mehr als einem Drittel der ausbildenden Unternehmen eine Verschlechterung bei den Basisqualifikationen festzustellen. Eine Verschlechterung bei den Abiturienten wird von jedem fünften Unternehmen gesehen.

Eine abgeschlossene Schulausbildung hat dennoch für die Betriebe einen hohen Stellenwert. Nur knapp jedes vierte Unternehmen ist bereit, Ausbildungsplatzbewerber ohne Schulabschluß einzustellen – dabei ist diese Bereitschaft noch am ehesten im Handwerk gegeben. Zwei Drittel stellen Bewerber mit abgeschlossener Schulausbildung, aber behebbaren Schwächen in bestimmten Bereichen ein. Der hohe Stellenwert der Basisqualifikationen zeigt sich auch hier: Schwächen im fachlichen Bereich werden von den Betrieben eher toleriert als im Bereich der Basisqualifikationen.

Dieser Sachverhalt wird auch durch die Beantwortung der Frage nach der Priorität von fachlichen und Basisqualifikationen belegt. Während für etwa die Hälfte der Betriebe beide Bereiche gleichbedeutend sind, ist jedoch die andere Hälfte (50,3 %) bereit, gegebenenfalls zu wählen. Dabei geben mehr als ein Drittel aller Befragten (36,2 %) den Basisqualifikationen den Vorzug. Insbesondere Ausbaugewerbe, Großhandel und Büro/ADV setzen deutliche Signale für Basisqualifikationen. Eine Ausnahme bilden die Versicherungen, die überwiegend auf Qualifikationen im Kenntnisbereich setzen.

Ein eher überraschendes Ergebnis für den kaufmännischen Ausbildungssektor ist, daß im Einzelhandel Kommunikation bei 10,1 % der befragten Unternehmen als eher unwichtig bezeichnet wird. Versicherungen halten sie bei kaufmännischen Ausbildungsberufen Kommunikation zu 100 % für wichtig. Im

Ausbaugewerbe wird der Kommunikationsfähigkeit eher eine untergeordnete Bedeutung beigemessen.

Deutlich wird eine sehr differenzierte, erkennbar branchen- und berufsbezogene Anforderungsstruktur bei den Unternehmen. Dies belegt beispielsweise das Kriterium des schriftlichen bzw. sprachlichen Ausdrucks bei der Bewerberauswahl. Bei gewerblich-naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen nennen nur 49,6% es als (sehr) wichtig, bei kaufmännischen Ausbildungsberufen gilt dies für 93,9%.

Die in der Untersuchung deutlich gewordenen Diskrepanzen zwischen den Anforderungsprofilen der Unternehmen und den Qualifikationsprofilen der Schulabgänger legen eine Konzentration auf die Vermittlung von grundlegenden Kulturtechniken (Beherrschung der Grundrechenarten, der Rechtschreibung und des sprachlichen/schriftlichen Ausdrucks) sowie eines grundlegenden Allgemeinwissens in der Schule nahe. Zudem führen sie zur Forderung der Betriebe nach aussagekräftigeren und zuverlässigeren Zeugnissen („Kopfnoten“) und nach einer Stärkung der Erziehungsfunktion der Schule, insbesondere im Hinblick auf elementare Verhaltensweisen und Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Fleiß, Einstellung zur Arbeit, Verantwortung, Motivation und Leistungsverhalten. Empfehlungen an die Schulen umfassen mehr Bezug zur Berufswelt, gezielte Kontaktaufnahme zwischen Schulen und Unternehmen, Betriebspraktika für Schüler aller Schulformen und Betriebspraktika für Lehrer aller Schulformen (auch bereits während der Ausbildung) sowie eine an wirtschaftlichen Themen und Praxisbezug orientierte Lehrerfortbildung.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat eine Initiative eingeleitet, die vor Ort Anforderungsprofile an Schulabgänger und Bildungsziele der Schulen enger zusammenführen soll. Diese Initiative unterstützt vielfältige Aktivitäten der Länder, die in die gleiche Richtung zielen. [1])

3.4.2 Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk

Das auftragsorientierte Lernen ist die traditionelle und zugleich natürlichste Lernform in der betrieblichen Ausbildung des Handwerks. Als besondere Form „des Lernens am Arbeitsplatz“ wird es den „methodischen Großformen“ in der beruflichen Bildung zugeordnet. [2]) Im Kundenauftrag des Handwerks ist das Beziehungsgeflecht zwischen dem Kunden als Auftraggeber und dem Handwerksbetrieb als Auftragnehmer deutlicher erhalten geblieben als in der Industrie oder in vielen Dienstleistungsbereichen. Man kann die Handwerksarbeit fast durchgängig als auftragsorientierte Arbeit charakterisieren.

In der Grundform des auftragsorientierten Lernens im Handwerk werden die Lehrlinge in ihrer Ausbildungszeit im Rahmen ihrer wachsenden Kompetenzen zunehmend an der Erfüllung betrieblicher Aufträge beteiligt und lernen dabei durch das Vorbild und die Anleitung von Gesellen und Meistern. Dabei kommen hauptsächlich die Zweistufenmethode (Vormachen – Nachmachen) und die Vierstufenmethode (Erklären – Vormachen – Nachmachen – Üben) zur Anwendung. Die handwerkliche betriebliche auftragsorientierte Ausbildung hat zweifellos den Vorteil, daß es sich bei der Mitarbeit an den wechselnden Aufträgen um ein Lernen im „Ernstfall“ handelt. Fertigkeiten und Teiltätigkeiten werden nicht isoliert gelernt, sondern in produktiven Arbeitszusammenhängen, in denen ihre Anwendung und ihre Funktion unmittelbar deutlich werden. Untersuchungen über die Qualitäten der Ausbildung im Urteil von Lehrlingen heben den besonders motivierenden Ernstfallcharakter dieser Mitarbeit in Kundenaufträgen und auf der Baustelle heraus. [1]) Das auftragsorientierte Lernen beinhaltet auch einen zunehmenden wirtschaftlichen Beitrag der Auszubildenden zum Betriebsergebnis, der die Ausbildungskosten für die Betriebe in Grenzen hält und somit entscheidend für die Ausbildungsbereitschaft gerade von kleinen und mittleren Betrieben ist.

Häufig ist jedoch das auftragsorientierte Lernen als eigenständige Lernform vor allem von den Gesellen „unbegriffen“ und wird daher in seinen Lernpotentialen nicht überall im Handwerk genügend genutzt. Dieses gilt auch für die Ganzheitlichkeit des Kundenauftrages mit seinen Phasen Akquisition, Planung, Durchführung, Inbetriebnahme, Übergabe und Auswertung. Befragungen in Handwerksbetrieben zur tatsächlichen Beteiligung von Auszubildenden in den Phasen des Kundenauftrages (am Beispiel des Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerks) ergaben, daß bisher Lehrlinge in Akquisition, Planung und Auswertung gar nicht und nur teilweise in die Durchführung einbezogen wurden. Selbst die Gesellen werden nur an der Durchführung vollständig beteiligt und an der Planung teilweise. Akquisition und Auswertung sind bisher fast ausschließlich Sache von Meistern und Bürokräften.

Das Problem des auftragsorientierten Lernens in seiner Grundform liegt darin, daß es auch dann noch in traditioneller Weise als funktionale Lernform mit eingeschränktem Methodenrepertoire betrieben wird („Beistellehre“), wenn die Veränderungen in der Arbeitsorganisation und eine stärkere Kunden- und Marktorientierung der Handwerksarbeit eine viel weitergehende Nutzung seiner Potentiale erforderlich machen. Entsprechende Bemühungen der für die Ausbildung im Handwerk Verantwortlichen richten sich deshalb auf eine behutsame Weiterentwicklung des auftragsorientierten Lernens hin zu einer stärker intentional ausgerichteten Lernform durch organisatorische, personale und mediale Innovationskonzepte. Hier werden die Lern- und Vermittlungsprozesse bewußt herbeigeführt und unter den Aspekten der Optimierung berufspädagogisch ausgestaltet. [2])

Ansätze zur Verbesserung der auftragsorientierten Ausbildung

Will man die Mitarbeit im Kundenauftrag als funktionales Lernen im „authentischen Kontext“ möglichst nicht verformen, so gilt für alle Lernunterstützungen das didaktische Prinzip, „diese immer nur dann einzusetzen, wenn der Lehrling aus sich heraus nicht in der Lage ist, die in der aktuellen Situation der Aufgabenerfüllung entstehenden Arbeits- und Lernschwierigkeiten in einem angemessenen Zeitraum zu bewältigen.“ [3])

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

[2]) Vgl. Stratenwerth, W. (Hrsg.): „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“, 1991

[1]) Vgl. Feller, G.: „Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernersicht“, in: Materialien zur beruflichen Bildung, Band 95, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1995; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.1

[2]) Hahne, K.: „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk und Ansätze zu seiner Verbesserung“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 26, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

[3]) Vgl. Stratenwerth, W: „Leitgedanken zur auftragsorientierten Lernorganisation in Ausbildungsbetrieben des Handwerks“, in: Albert, K./Buchholz, C./Buck, B./Zinke, G. (Hrsg.): „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk – Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele“, in: Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 15, 1992

Verfolgt man dagegen das Ziel, das Lernen im Kundenauftrag im Sinne einer „intentionalen Lernform“ zu optimieren, so bietet sich in der Fortführung der am Handwerksinstitut an der Universität in Köln entwickelten Strategien eine Bündelung folgender Maßnahmen an:

- eine didaktisch begründete Auswahl und Bestimmung der Arbeitsaufgaben, in die die Lehrlinge bei der Abwicklung der betrieblichen Aufträge einbezogen werden sollen,
- gezielte Entwicklung von Art und Umfang der Mitwirkung der Lehrlinge an den Auftragsdurchführungen,
- die Unterstützung der Lehrlinge bei der Auftragserfüllung durch mediale Lernhilfen (Auftragsleitfäden),
- die berufspädagogische Qualifizierung des ausbildenden Personals (z. B. eine pädagogische Qualifizierung von Gesellen z. B. zum „Lehrgesellen“, eine auf das Auftragslernen zielende pädagogische Ausbildung der Meister z. B. in der Meisterbildung).

Didaktische Ansätze versuchen die hereinkommenden Kundenaufträge durch eine systematische Auswahl für Ausbildungszwecke zu sichten und durch ihre Aufteilung in „Lernaufträge“ oder „Arbeitsprojekte“ für die Lehrlinge möglichst optimale individuelle Lernmöglichkeiten zu gestalten. Mit „Lernaufträgen“ werden bestimmte geeignete Arbeitsaufgaben in den Kundenaufträgen identifiziert und ausgegliedert und von den Auszubildenden nach dem Konzept der vollständigen Handlung geplant, durchgeführt und gemeinsam mit dem Gesellen oder Meister bewertet.[1]) Bei „Arbeitsprojekten“ werden komplexe Standardarbeiten, die in typischen Kundenaufträgen vorkommen, in überschaubare kleine Arbeitsaufgaben zerlegt und durch mediale Arbeitshilfen strukturiert.[2]) Erfahrungsgemäß eignen sich diese Vorgehensweisen bei komplexeren Kundenaufträgen insbesondere in den ersten Lehrjahren und bei lernschwächeren Auszubildenden.

Die curriculare Zufälligkeit der einzelbetrieblichen Aufträge, die jeweils nach Markt- und Kundensituation erledigt werden müssen, kann durch folgende Ansätze behoben werden: Die hereinkommenden Aufträge werden danach gesichtet, welche Lernpotentiale in ihnen stecken und welche Lehrlinge mit ihren jeweilig entwickelten Kompetenzen an ihrer Erfüllung beteiligt werden können. Arbeitsorganisatorisch läßt sich das Problem durch das Konzept der „Lehrlingsbaustelle“ lösen. Dieses kann entweder durch einen Auftragspool bei der Innung realisiert werden, bei der die Lehrlinge betriebsübergreifend an der Auftragserfüllung beteiligt werden oder bei größeren Handwerksbetrieben innerbetrieblich. In beiden Fällen werden die hereinkommenden Aufträge danach sortiert, was Lehrlinge an ihnen lernen können. Ein Teil der Aufträge wird dann zur Lehrlingsbaustelle deklariert und mit veränderten Konditionen (Terminierung, Preisnachlässe) durch Lehrlingsteams in Begleitung von speziell dafür ausgebildeten „Lehrgesellen“ durchgeführt.[3])

Bei allen didaktischen Ansätzen zur Verbesserung des Auftragslernens gilt, daß auch die Methoden erweitert werden müssen. Die dominierenden Zwei- und Vierstufenmethoden sollten durch das Konzept der vollständigen Handlung (Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten) ergänzt werden, weil mit diesem die Fähigkeiten zur Selbständigkeit und zur Kooperation in der Arbeit besonders gefördert werden können.

[1]) Vgl. Hahn, V. u.a.: „Lehrlinge lernen Planen – Leittexte, Lernaufträge, Checklisten für das Handwerk“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1995

[2]) Vgl. Reiser, R./Twardy, M. (Hrsg.): „Neue Ausbildungskonzepte im Handwerk“, 1994

[3]) Versuche bei der Ausbildergütegemeinschaft im Maler- und Lackiererhandwerk Hessen stellen Krause/Rück dar. Krause, W./Rück, A. (1995): „Wie gute Malerbetriebe ausbilden“, Mappe Ratgeber. Landesinnungsverband Hessen (Hrsg.), 1995

Die im Laufe der wachsenden Kompetenz des Lehrlings zunehmende selbständige Mitwirkung im Kundenauftrag stellt den Kern der auftragsorientierten Ausbildung dar. Nach der „Mitwirkungsstrategie“ sollen bei der wiederholten Mitarbeit an bestimmten Auftragstypen die Mitwirkungsformen von der Beobachtung und Hilfeleistung über Neben- und Vorarbeiten, Partnerarbeit schließlich zur selbständigen Mitarbeit bei der Durchführung gezielt entwickelt werden.[1]) Das Problem dieser Strategie liegt darin, daß sie sich ausschließlich auf die zunehmende Mitwirkung bei der Durchführung des Auftrags bezieht. Die ebenfalls zum ganzheitlichen Verständnis eines Kundenauftrages gehörenden Phasen der Auftragsakquisition, der Auftragsplanung und – anschließend an die Auftragsdurchführung – der Übergabe an den Kunden und schließlich der Auftragsauswertung geraten so nicht in den Blick und bleiben für die berufliche Bildung im auftragsorientierten Lernen ungenutzt.

Die Weiterentwicklung von Mitwirkungsformen wird sich auf die behutsam zunehmende Vermittlung eines ganzheitlichen Auftragsverständnisses konzentrieren müssen. Im Laufe der wiederholten Mitarbeit an bestimmten Typen von Kundenaufträgen werden dabei zunehmend auch die Phasen der Planung, des Abschlusses, der Akquisition und der Auswertung in die Mitwirkung mit einbezogen, so daß schließlich die Ganzheit des Kundenauftrages mit allen Phasen transparent gemacht werden kann. Dabei kann die Erkundung von Auftragsphasen, in denen der Lehrling noch nicht unmittelbar agieren kann, eine besondere methodische Zugangsweise darstellen. Auftragsorientierte Medien, die auch diese Phasen abbilden, können flankierend zur betrieblichen Auftragsdurchführung an anderen Lernorten, wie z. B. in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung oder der Berufsschule, bearbeitet werden.

Neue Ausbildungsmittel für die handwerklichen Metallberufe

Bei dem Bestreben, mit dem Konzept des auftragsorientierten Lernens optimale Bedingungen für die Ausbildung am Arbeitsplatz festzustellen und zu begründen, darf der Zusammenhang des gesamten Ausbildungsverlaufs jedoch nicht aus dem Blick verloren werden. Gerade vor dem Hintergrund, daß betriebliche Ausbildung vornehmlich im Handwerk sehr stark von den aktuell hereinkommenden Aufträgen abhängig ist, die entsprechend der Dringlichkeit abgearbeitet werden, besteht die Gefahr, daß Ausbildung nicht immer auch ausreichend systematisch und planvoll erfolgt.

Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan eines Ausbildungsberufs enthalten eine Anleitung für die sachliche und zeitliche Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse als Grundlage für eine geordnete Berufsausbildung. Auch durch eine konsequent auftragsbezogene Ausbildung ist sicherzustellen, daß die mindestens zu vermittelnden Ausbildungsinhalte während der Ausbildung vollständig erlernt werden.

Für die handwerklichen Metallberufe hat das Bundesinstitut für Berufsbildung Weiterbildungsmaterialien für das Ausbildungspersonal entwickelt, in denen exemplarisch anhand typischer Aufträge für einzelne Berufe eine Verbindung zwischen den jeweiligen Arbeitsschritten zur Erledigung eines Kundenauf-

[1]) Vgl. Stratenwerth, W. (1992) a.a.O., Seite 76 ff.

trags nach dem Konzept auftragsorientierten Lernens und den betreffenden konkreten fachlichen wie auch fachübergreifenden Ausbildungsinhalten aus dem Ausbildungsrahmenplan hergestellt werden.[1]) Mit diesem Vorgehen wird beabsichtigt, die Vorteile auftragsorientierter Ausbildung mit der Notwendigkeit systematischer Ausbildung praxisbezogen und nachvollziehbar zu verknüpfen.

Zielgruppe der Unterlagen sind zum einen Meister und Lehrgesellen, die sie als Selbstlernmaterialien verwenden können zur Erweiterung ihrer arbeits- und berufspädagogischen Kompetenz hinsichtlich einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine Ausbildung mittels Kundenaufträgen. Zum zweiten sind sie konzipiert als Informationsmaterial für Multiplikatoren wie Lehrlingswarte und Ausbildungsberater, die sie bei Beratungsgesprächen einsetzen können. Durch einen Anhang mit themenbezogenen Kopiervorlagen für Arbeitstransparente eignen sie sich darüber hinaus auch für eine Verwendung in Meisterkursen.

Im Rahmen des Projektes „Medienentwicklung für Klein- und Mittelbetriebe im Berufsfeld Metalltechnik" hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer Fallstudie den Einsatz von Medien in Handwerksbetrieben des Metallbereichs untersucht und ein neues Ausbildungsmittel für den Beruf Gas- und Wasinstallateur/Gas- und Wassserinstallateurin entwickelt. Das Ausbildungsmittel ist als Arbeitsunterlage für alle im Betrieb Beschäftigten konzipiert und hat den Beruf und nicht nur eine Fertigkeit oder ein spezielles Wissensgebiet (z.B. Drehen, Fräsen, Pneumatik) im Blick. Es stellt die Abwicklung eines Kundenauftrags dar und entspricht damit dem Betriebsgeschehen. Detailliert wird die Sanierung eines Altbaus sowie der Einbau einer Gastherme beschrieben. Neben der Beschreibung der wesentlichen Arbeiten sind „Stolpersteine" und „Praxistips" sowohl in fachlicher als auch rechtlicher Hinsicht aufgezeigt. Diese sollen den Meistern, Gesellen und Lehrlingen die bekanntesten und häufigsten Schwierigkeiten, die bei der Auftragsdurchführung auftreten können, noch einmal als besonderes Problem im Lernablauf bewußt machen.

3.4.3 Arbeitsplatzorientierte Berufsbildung

Lernaufgabenkonzepte

Herkömmliche, einseitig an der Fachsystematik sowie an der Trennung von Fachtheorie und Arbeitspraxis orientierte Bildungsaktivitäten werden betrieblichen Anforderungen immer weniger gerecht. Um nachhaltige Lernprozesse auszulösen und bedarfsgerecht zu qualifizieren, müssen Lern- und Arbeitsprozesse unter modernen Arbeits- und Organisationsbedingungen in besonderer Weise aufeinander bezogen werden. Die stärkere Integration von beruflicher Bildung in betriebliche Gesamtzusammenhänge ermöglicht eine handlungs- und gestaltungsorientierte Aneignung und Anwendung von beruflichem Wissen und Können im betrieblichen Leistungsprozeß. Durch die Verbindung von Lerngehalten mit konkreter Arbeit erweisen sich Lern- und Arbeitsaufgaben zunehmend als geeignetes Instrument, eine ebenso praxisnahe wie theorie- und persönlichkeitsbezogene Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten.

[1]) Gärtner, D./Hoch, H.-D./Schlottau, W.: „Die handwerklichen Metallberufe der Feinwerktechnik, der Installations- und Metallbautechnik, der Fahrzeugtechnik: Auftragsorientiert lernen – Systematisch ausbilden. Seminarkonzepte zur Ausbilderförderung", Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 3 Bände, 1997

Die Belebung arbeitsplatzorientierter Berufsbildung durch das Instrument der Lern- und Arbeitsaufgaben stellt einen gangbaren Weg zur innovativen Bewältigung von Arbeitsaufgaben, zur Wirtschaftlichkeit dar und trägt damit zur Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bei. Die Aktualität der Verknüpfung von Lernen und Arbeiten wird verstärkt durch den Paradigmenwechsel zum „lernerzentrierten Lernen" und die Diskussion um „das lernende Unternehmen", ein Konzept, das die integrative Verbindung von Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung erfordert.

• Konzeptionelle Leitvorstellung

Um lernend in dynamischen Umfeldern bestehen zu können, ist eine Erhöhung des Niveaus der Denk- und Handlungsfähigkeit erforderlich, nämlich über konkrete Arbeitsaufgaben hinaus bezogen auf die Vernetzung des eigenen Handelns mit Gesamtabläufen einschließlich vor- und nachgelagerter Bereiche. Die lernaufgabenförmige Gestaltung beruflicher Bildung verweist auf die Zusammengehörigkeit von praktischem Handeln, geistiger Durchdringung und sprachlicher Fassung. Sie enthält Elemente von Selbstorganisation, Kooperation und Partizipation. Lernende erweitern und vertiefen fachbezogene und überfachliche Kompetenzen, indem sie ihr fachtheoretisches und allgemeines Wissen in Verbindung mit praktischem Erfahrungswissen auf die Lösung eines Problems anwenden. Die Sinnhaftigkeit der Aufgabenstellung in Verbindung mit einer unterstützenden Form des Lösungsprozesses, die Selbständigkeit und Kreativität zuläßt, ist geeignet, die Motivation von Lernenden zu fördern, Interesse an Berufsarbeit und am Gestalten zu wecken.

Der didaktische Ansatz aufgabenorientierten Lernens liefert eine Methodik zur Umwandlung von berufsrelevanten Bildungsinhalten in Lernaufgaben und zur Umwandlung von Arbeitsaufträgen in exemplarische, systematisch aufbereitete Lerngegenstände unter Hinzuziehung allgemeiner, pädagogisch und psychologisch erwünschter Bildungsinhalte. In der berufspädagogischen Diskussion wird der Begriff „Lern- und Arbeitsaufgaben" bevorzugt, um die Verbindung von Lern- und Arbeitsbezug deutlich zu machen.

Die Lern- und Arbeitsaufgaben selbst bestehen aus einem Textheft mit Aufgabenstellung sowie adressatengerechten Informations- und Arbeitsblättern für den Lösungsprozeß. Es hat sich bewährt, die didaktischen Materialien mit betrieblichen Originalunterlagen zu mischen und durch Anschauungsobjekte zu ergänzen, wie z.B. einen Musterkoffer mit fehlerhaften Teilen. Die Bearbeitung kann unter konkreten Realbedingungen und teilweise auch simuliert erfolgen. Eine Möglichkeit zur Komplexitätssteigerung besteht durch die Kombination betrieblicher, überbetrieblicher und berufsschulischer Anteile. Das Bildungskonzept ermöglicht darüber hinaus integrierte, flexibel kombinierbare und im Schwierigkeitsaufbau gestufte Folgen von Lern- und Arbeitsaufgaben, sogenannte Lern- und Arbeitsaufgabensysteme.

• Entwicklungsprinzipien und Aufgabentypen

Der Aufgabenzuschnitt erfolgt idealtypisch unter ganzheitlichen Gesichtspunkten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Vorqualifikationen nach dem „Modell der vollständigen Handlung". Die Form der Komplettbearbeitung ist besonders in Klein- und Mittelbetrieben anzutreffen in Verbindung mit überschaubaren Strukturen und Kundennähe, während unvollständige Teilaufgaben eher die Realität in Industriebetrieben widerspiegeln. Teilaufgaben werden unter Berücksichtigung der Schnittstellen des Zusammenhangs von Mensch, Arbeit, Technik und beruflicher Bildung ebenfalls ein-

bezogen und als Teile einer Sequenz integriert. Zentrale Auswahlkriterien bei der Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben sind die Bildungs- und Berufsbedeutsamkeit sowie die Übertragbarkeit. Lern- und Arbeitsaufgaben sollten gleichermaßen situationsgebunden wie auf Transferfähigkeit angelegt sein, um allgemein Erschließungsfähigkeiten zu fördern.

Anhand von Analysen und Befragungen werden Schwachstellen bzw. Qualifikationsbedarfe ermittelt sowie betriebliche Kernaufträge und grundlegende Strukturen der Auftragsbearbeitung definiert und in ihren Lernpotentialen erfaßt. Ausgehend von der Annahme, daß es betriebsübergreifend vergleichbare Kernaufträge und Qualifikationsanforderungen gibt, können weitgehend transferfähige oder zumindest leicht entsprechend den jeweiligen Betriebsstrukturen anpaßbare Lern- und Arbeitsaufgaben entwickelt werden, um den Zeitaufwand und die Kosten für die Entwicklung in vertretbaren Grenzen zu halten.

Die aufbauende Vorgehensweise geht von real existierenden Teilarbeitsaufgaben in betrieblichen Auftragsdurchläufen aus und gelangt durch schrittweise Zusammenfügung von unvollständigen Aufgabenstrukturen zur komplexen Bearbeitung. Das deduktive Verfahren leitet demgegenüber die elementaren Bestandteile von Lernaufgaben aus einer typischen Grundstruktur, dem „genetischen Modell" ab. Die Zerlegung wird in der Praxis häufig für weniger komplexe Kernaufgaben genutzt, deren grundlegende Struktur durch weitere Aufträge ergänzt und in der Folge mit zusätzlichen Lern- und Arbeitsaufgaben verknüpft werden kann. Beide Stufungsprinzipien gehören zusammen.

Die Beteiligung der Lernenden an der Entwicklung der Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Materialien ist unterschiedlich nach Aus- und Weiterbildung möglich sowie je nach Ansatz. So existiert eine Bandbreite von der Einbeziehung bis hin zur Selbstgestaltung im Sinne der Forderung, daß die Lernenden verantwortlich sind für den Lernprozeß.

Die Freiheitsgrade bei der Bearbeitung von Lern- und Arbeitsaufgaben sind gering in puncto Zielerreichung bei Aufgaben mit eng ausgelegter Spezifikation und eindeutig vorgegebener Lösung. Sie bestehen allenfalls im Bereich des Mitteleinsatzes. Je höher die Hierarchieebene, desto allgemeiner sind die Aufgaben. Mit zunehmender Offenheit von Aufgabenstellungen ergeben sich Handlungsspielräume und alternative Lösungsvarianten.

Entsprechend der Vielfalt der Aufgabenstellungen sind verschiedene Arten von Lern- und Arbeitsaufgaben erforderlich. Sie unterscheiden sich hinsichtlich Lernhaltigkeit und Berufsbezug, betrieblicher Spezifizierung, Zeitumfang und Schwierigkeitsgrad, Differenzierung und Flexibilisierung, Lernortkombinationen, Beteiligungs- und Gestaltungsorientierung sowie ihrer Übertragbarkeit.

• Einsatzmöglichkeiten

Die arbeitsintegrierte Durchführung von Lern- und Arbeitsaufgaben kann adressatengerecht und eingebettet in den Gesamtprozeß von Aus- und Weiterbildung an unterschiedlichen Lernorten erfolgen. Sie bedarf der Begleitung durch eine Fachkraft. Die didaktische Situation in der Praxis besteht aus dem Zusammenwirken von Lernenden, Lern- und Arbeitsaufgaben sowie der Arbeits- und Lernumgebung, wobei Arbeitsumgebungen erst zu Lernumgebungen transformiert werden müssen und umgekehrt. Die Bearbeitung kann sowohl in Einzelarbeit als auch in Gruppenarbeit erfolgen. Die organisatorische Gestaltung im Wechsel von Lern- und Arbeitsphasen geht ein auf den Lernstand und das Lerntempo der einzelnen.

Lerninsel

Das Lerninselkonzept steht für die „Wiederentdeckung" des Lernortes Arbeitsplatz im Rahmen der Ausgestaltung von Industriearbeit. Hierbei geht es um Lerninseln im unmittelbaren Produktionsprozeß. Sie spiegeln die Infrastruktur der Arbeitsumgebung wider, werden aber angereichert um eine Lerninfrastruktur. Lerninseln dienen der kontinuierlichen Reflektion des Arbeitsauftrages, der sozialen Prozesse und der gesamten Umfeldbedingungen.

Praxiswirksam und bekannt wurden die Lerninseln mit der Entwicklung dezentraler Lernkonzepte.[1]) Aus Modellversuchen in der betrieblichen Berufsbildung und ihrem Transferbereich liegen inzwischen Erfahrungen aus der Entwicklung und Erprobung von mehr als 100 Lerninseln vor.

Die konzeptionelle Leitidee ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- eine Verknüpfung von Lernen und Arbeiten im unmittelbaren Produktionsprozeß (die Lerninsel als Teil der Betriebsabteilung),
- ausgeprägte Selbstorganisation und Selbststeuerung der Gruppen bei fachlichen, methodischen und sozialen Herausforderungen,
- Integration von direkten und indirekten Funktionen, wie z.B. Planung, Steuerung, Ausführung, Kontrolle im Sinne des Leitbildes teilautonomer Gruppen,
- Übernahme von eigenverantwortlicher Qualitätssicherung,
- Begleitung und Beratung in fachlichen, methodischen und sozialen Belangen durch einen qualifizierten Facharbeiter der jeweiligen Abteilung (Lerninselfachausbilder als Moderator).

Lerninseln können aus unterschiedlichen Blickwinkeln typisiert werden:

- Unterschiede nach dem Anlaß des Lerninseleinsatzes (Ausbildung, Anpassungsfortbildung, Aufstiegsweiterbildung),
- unterschiedliche Zielgruppen (Auszubildende, Facharbeiter, Ungelernte, Mischgruppen),
- unterschiedliche Aufgabenstellungen (Zerspanung, Montage, Instandhaltung, Service).

Die Lerninsel ersetzt weder in der Ausbildung noch in der Weiterbildung die Funktion zentraler Lernorte wie z. B. die Lehrwerkstatt, die Berufsschule, externe Weiterbildung. Sie hebt aber deren Dominanz auf. Sie ist auch nicht Ersatz für das arbeitsplatzbezogene Lernen in Form herkömmlicher Betriebseinsätze unter normalen Produktionsbedingungen. Es kommt vielmehr darauf an, alle Lernorte neu aufeinander auszurichten. Fragen nach der Ausgestaltung neuer und differenzierter Lernortkombinationen und -kooperationen standen daher immer wieder im Mittelpunkt.

Allein die Lokalisierung von Bildungsaktivitäten in der Produktion schafft noch keine zusätzlichen Lernpotentiale. Die Chancen des Lernens in der Arbeit werden neben der Lernortkombination auch durch Auswahl und Gestaltung authentischer Lernaufgaben, die spezifische Lernumgebung und die Verbindung von Bildung und betrieblicher Organisationsentwicklung bestimmt. Zum Teil werden sie von den Produktionsverantwortlichen bewußt als Experimentierfeld sowie als Instrument bzw. Element betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung genutzt. In der Beantwortung konkreter Fragen der Beschäftigten, nämlich: „wie kann ich einem stetig wachsenden Veränderungsdruck standhalten und wie kann ich die notwen-

[1]) Vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.4

digen Kompetenzen vor Ort erwerben, umsetzen und weiterentwickeln", liegt die eigentliche Bedeutung des Lerninselkonzeptes in einem „Lernenden Unternehmen".

3.4.4 „Offenes Multimedia" zur Unterstützung von selbstorganisiertem Lernen

Durch den Einsatz multimedialer Lernmittel kann das berufliche Lernen wirkungsvoll unterstützt werden. Gegenwärtig sind die multimedialen Lernmittel überwiegend geschlossene Medieneinheiten, die nicht vom Anwender verändert und an die Bedürfnisse bestimmter Lernergruppen sowie spezifischer Gegebenheiten in Unternehmen, Bildungsgängen und Arbeitsfeldern angepaßt werden können. Die verstärkte Tendenz zum selbstorganisierten Lern- und Arbeitshandeln im „Lernenden Unternehmen" verlangt jedoch die fortlaufende Aktualisierung sowie den Zuschnitt von Multimedia auf spezifische Arbeitsprozesse und kleine Anwendergruppen. Hinzu kommt die Forderung im „Lernenden Unternehmen", daß Anwender ihre Erfahrungen und weitergehende Informationen aus dem Lern- und Arbeitshandeln in Multimedia im Sinne der Rückkoppelung eingeben sollten.

Diesen Anforderungen genügt die Software „Offenes Multimedia" (CD mit Handbuch), deren lerntheoretische, didaktische und informationstechnische Grundlagen in einem Modellversuch entwickelt und erprobt wurden. Hier kann der Nutzer durch Knopfdruck an jeder beliebigen Stelle des Lernangebots die Werkzeuge aufrufen, die zur Erstellung der gerade geladenen Bildschirmseite vom Autor eingesetzt wurden. Ohne besondere Programmierkenntnisse kann der Nutzer Veränderungen, z. B. Aktualisierungen und Erweiterungen in Texten, Bildern, Grafiken oder Tondokumenten, vornehmen. Auch Dokumente größeren Umfangs, wie technische Regeln und Arbeitsanweisungen, können eingebunden werden. Wenn der Rechner Zugang zum Internet hat, kann der Multimedianutzer auch aus dieser Datenwelt Informationen herausfiltern und in sein System einbinden.

„Offenes Multimedia" ist eine wesentliche Erweiterung des multimedial unterstützten Lernens mit dem Ziel, Schüler, Auszubildende, Ausbilder, Weiterbildner, Berufsschullehrer und betriebliche Fachkräfte zu befähigen, genutzte Multimedia selbst zu verändern und nach ihren Vorstellungen zu erweitern. Das schließt auch die Entwicklung neuer Multimedia ein.

Diese Offenheit des Mediums kann zu unqualifizierten Eingriffen und fehlerhaften Veränderungen führen. Daher bietet die Software jedes Lernangebot grundsätzlich einmal in verschlossener Originalfassung (nur änderbar durch authorisierte Personen) und zusätzlich in veränderlicher Form auf dem gleichen Speichermedium an. In die offene Fassung können Lerner Änderungen einbringen, die dann in der Gruppe evaluiert werden, bevor sie von den Authorisierten in die Originalfassung eingefügt werden. Als Vorstufe der Veränderungen wird zunächst ein Anmerkungssystem genutzt, welches jederzeit vom Lerner oder der Fachkraft im Multimediasystem aufgerufen werden kann. Später werden diese Änderungsvorstellungen ausgedruckt und mit anderen hinsichtlich ihrer Relevanz erörtert.

Die Gestaltungsfunktionen sind so vereinfacht worden, daß die informationstechnische Handhabung keine Probleme aufwirft und vom Nutzer beim multimedialen Gestalten beiläufig erlernt wird. Probleme liegen in den fachlichen und didaktischen Anforderungen an die multimedial Gestaltenden. Das Medium verlangt von ihnen klar differenzierendes Denken, Schichtung der Lernangebote in Vordergrundinformation und gestaffelte Hilfsangebote im Hintergrund sowie die ganzheitliche Darbietung von Informationen in den sich gegenseitig ergänzenden Medien (Text, Bild, Grafik, Ton, Video). Hiermit vollzieht sich ein Übergang von der noch anzutreffenden mehr eindimensionalen Informationsgestaltung in Textform zur ganzheitlichen multimedialen Gestaltung, wie sie sich als Möglichkeit und Erfordernis auch bereits im Internet in Ansätzen abzeichnet und in den betrieblichen Intranets unabdingbar ist. Die multimedialen Gestaltungsmöglichkeiten und Kommunikationsfähigkeiten stellen auch eine neue Herausforderung für die Lehrenden dar.

Die Software „Offenes Multimedia" fördert funktional die Entwicklung der multimedialen Gestaltungs- und Kommunikationsfähigkeiten, indem zum Verändern auf einem vorgegebenen fachlichen, didaktischen und ästhetischen Niveau angeregt wird. Sie ist modular aufgebaut. In jedem der zahlreichen Module wird eine bestimmte didaktische Absicht in einem spezifischen Medienbaustein verwirklicht. Zum Beispiel gibt es ein Orientierungssystem, das dem Lernenden vor dem selbstorganisierten Lernhandeln eine Rundum-Orientierung über die bevorstehende Lernarbeit bietet, es gibt die Lernsequenz, mit der anspruchsvolle Themen in einem vollständigen Lernprozeß durchdrungen werden können und den Wissensspeicher, der so aufgebaut ist, daß er zu weiteren Fragen, die im Lernprozeß auftreten können, Antwort geben kann. Diese Bausteine funktionieren eigenständig. Im Regelfall werden jedoch mehrere Bausteine zur Verwirklichung bestimmter didaktischer Absichten zu einem „Kompetenzsystem" zusammengefaßt. Die hochgradige formale Vorgestaltung der Module und Präsentationsformen sichert ein hohes Darstellungs- und Funktionsniveau.

Zur Zeit werden auf technischem und kaufmännischem Gebiet zahlreiche Lernangebote nach dem Konzept „Offenes Multimedia" entwickelt, vorzugsweise von Berufsausbildern.

3.4.5 Aus- und Weiterbildung zu unternehmerischer Selbständigkeit

Der Förderung der unternehmerischen Selbständigkeit kommt aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gründen eine besondere Bedeutung zu. In der Bundesrepublik Deutschland arbeiteten 1995 von den ca. 36 Millionen Erwerbstätigen rund 3,3 Millionen, das sind 9,2 %, in wirtschaftlicher Selbständigkeit. 1950 waren noch rund 15 % aller Erwerbstätigen Selbständige. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 10,8 %. Um diesen Durchschnitt in Deutschland erreichen zu können, wären rund 500.000 weitere Existenzgründungen im Bereich der klein- und mittelständischen Unternehmen notwendig. Wenn auch ein insgesamt positiver Saldo bei den Unternehmensgründungen im Vergleich zu den Unternehmensaufgaben zu verzeichnen war, konnte in den vergangenen Jahren dieses Defizit an Existenzgründungen nur in geringem Maße abgebaut werden.

Darüber hinaus haben Arbeitsmarktuntersuchungen der letzten Jahre ergeben, daß Beschäftigungsmöglichkeiten in Großunternehmen eher zurückgegangen und zusätzliche Arbeitsplätze vorwiegend in neu gegründeten innovativen klein- und mittelständischen Unternehmen entstanden sind. Es ist davon auszugehen, daß mit jeder Existenzgründung durchschnittlich drei bis vier Arbeitsplätze geschaffen werden. Bei einer nachhaltigen Steigerung der Existenzgründungen wäre damit ein erheblicher Beschäftigungszuwachs zu erwarten.

Die Bundesregierung sowie Landesregierungen haben daher verschiedene Programme aufgelegt und Initiativen ergriffen, die neben der Bereitstellung von Risikokapital auf eine Vorbereitung und Förderung der unternehmerischen Selbständigkeit abzielen.

Betrachtet man die Daten des Statistischen Bundesamtes[1]) zum Bildungsabschluß und zur Qualifikation Selbständiger, so verfügten von den Selbständigen des Jahres 1995 rund 1,4 Millionen Personen (rund 43 %) über den Abschluß einer Lehr- oder Anlernausbildung. Dies verdeutlicht, daß unter den Absolventen einer Berufsausbildung noch erhebliche Potentiale für eine Existenzgründung bestehen.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat daher 1996 den Arbeitskreis „Berufliche Aus- und Weiterbildung" beauftragt, im Rahmen einer ersten Bestandsaufnahme der Frage nachzugehen, welchen Beitrag die berufliche Aus- und Weiterbildung leisten kann, um Absolventen einer Berufsausbildung besser auf eine unternehmerische Selbständigkeit vorzubereiten.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997 eine Untersuchung abgeschlossen, um entsprechende Förderprogramme und Bildungsangebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Umfragen bei den Länderministerien, Bundesressorts, der Bundesanstalt für Arbeit sowie Weiterbildungsträgern zu ermitteln und zu analysieren. Ferner wurden Betriebe befragt, ob und inwieweit in der Berufsausbildung und Weiterbildung unternehmerische Selbständigkeit gefördert wird. Weiterhin wurden in einer eintägigen Expertentagung mit Existenzgründern empirisch begründete Aussagen für notwendige Veränderungen in der beruflichen Qualifizierung erörtert.

Die Untersuchung hat ergeben, daß es gegenwärtig ein vielfältiges und differenziertes Bildungsangebot zur Vorbereitung auf eine unternehmerische Selbständigkeit gibt. So bestehen allein im Bereich der beruflichen Weiterbildung rund 1.000 Angebote zur mittelbaren und unmittelbaren Vorbereitung auf eine Existenzgründung, wobei kurzfristige Angebote der Bildungsträger überwiegen.

Auch im Rahmen der beruflichen Erstausbildung existieren Konzepte, die auf eine unternehmerische Selbständigkeit vorbereiten. So haben insbesondere Großbetriebe konkrete Angebote zur Vorbereitung auf eine unternehmerische Selbständigkeit konzipiert und setzen aktivierende Methoden wie Projektarbeit oder Unternehmensplanspiele ein. Auch in Berufsschulen gibt es spezifische Angebote, wie dies insbesondere in der Ausbildung kaufmännischer Berufe im Fach Betriebswirtschaftslehre der Fall ist.

Angesichts des im internationalen Vergleich bestehenden Nachholbedarfs an Existenzgründungen und der Förderung einer „Kultur zu mehr Selbständigkeit" besteht weiterhin Handlungsbedarf. Bestehende Angebote sind zu optimieren und erkannte Mängel auszugleichen. So entsprechen u.a. die Bildungsangebote in der beruflichen Weiterbildung nicht immer dem spezifischen Qualifizierungsbedarf von Existenzgründern. Damit Berufsausbildung und Weiterbildung die Absolventen des beruflichen Bildungswesens noch effizienter auf eine unternehmerische Selbständigkeit vorbereiten können, sind verschiedene Verbesserungen im jeweiligen Bildungsbereich erforderlich:

- Im Mittelpunkt der Existenzgründungsseminare sollte die Befähigung der potentiellen Gründer stehen, eine tragfähige Unternehmenskonzeption zu entwickeln. Außerdem benötigen die jungen Unternehmer und Unternehmerinnen nach einer erfolgten Existenzgründung Ansprechpartner für detaillierte Informationen und Coaching sowie weiterführende Bildungsangebote.
- Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sollten vor allem neue aktivierende Lehrmethoden angewandt werden, die die für Existenzgründer wesentlichen Fähigkeiten und Kompetenzen gezielt fördern. Differenzierte, modulare Veranstaltungsstrukturen und ergänzende Qualifizierungsbausteine sollten weiterentwickelt werden, um den unterschiedlichen Zielgruppen besser gerecht zu werden. So sollte u.a. bei den Vorbereitungslehrgängen auf die Meisterprüfung im Handwerk der Dienstleistungsaspekt mit Schwerpunkt Kundenorientierung stärker berücksichtigt werden.
- In den Betrieben und Berufsschulen sind die bestehenden Ansätze zur Vorbereitung auf eine unternehmerische Selbständigkeit auszuweiten. So sollte bei beiden Trägern des dualen Systems die Alternative einer selbständigen Tätigkeit stärker verdeutlicht werden. Besonders im Unterricht der Berufsschulen sollten grundlegende Inhalte unternehmerischer Selbständigkeit vermittelt werden.

Ein zentraler Aspekt für die stärkere Hinführung der Berufsbildung am Ziel einer unternehmerischen Selbständigkeit ist die pädagogische, didaktische und methodische Weiterbildung von Ausbildern und Lehrern in der Berufsbildung sowie Referenten in den Existenzgründerseminaren. Da unternehmerische Selbständigkeit eine verändertes Ziel beruflicher Qualifizierung ist, sind wirtschaftspädagogisch vor allem neue, handlungsorientierte Methoden erforderlich. Deshalb ist es neben veränderten Inhalten in den Angeboten der verschiedenen Bildungsträger vor allem notwendig, daß die Kompetenz der Lehrenden im Umgang mit aktivierenden Methoden verbessert wird. Die Ergebnisse der Untersuchung sind in einer Dokumentation[1]) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung im Juni 1997 veröffentlicht worden.

3.4.6 Ausbilden im Verbund

Wachsender Bedarf

Die Ausbildung im Verbund ist in den letzten Jahren wieder zu einem bildungspolitischen Thema geworden. Anders als Mitte der 80er Jahre, wo ausschließlich aus Gründen des damals zu geringen Ausbildungsplatzangebots für diese Form der Ausbildung geworben wurde, gibt es heute eine Reihe zusätzlicher qualitativer Gesichtspunkte:

- Die verbreitete Einführung schlanker Produktionskonzepte hat zur Folge, daß in Großunternehmen das Verhältnis zwischen Ausbildungskapazitäten und derzeitigem Bedarf nicht mehr stimmt. Soll der Abbau von Kapazitäten vermieden werden, dann sind Kooperationsmodelle zwingend.
- Im gleichen Zuge sind die fachlichen Anforderungen in kleinen und mittleren Unternehmen gestiegen. Die Notwendigkeit zur langfristige Sicherung von hochqualifiziertem Nachwuchs wird diesen Unternehmen zunehmend deutlich.
- Der Anteil hochspezialisierter Betriebe nimmt zu. Hier ist eine einzelbetriebliche Ausbildung – trotz wachsenden Bedarfs – nicht immer realisierbar.

Bewährte Modelle

In der langjährigen Praxis der Verbundausbildung haben sich vier Modelle herausgebildet, die jeweils unterschiedlichen Bedarfslagen der Verbundpartner gerecht werden.

[1]) Statistisches Bundesamt 1996, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1995, Ergebnisse des Mikrozensus

[1]) „Aus- und Weiterbildung zu unternehmerischen Selbständigkeit für Absolventen des beruflichen Bildungswesens", Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Reihe „Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung", Heft 55, 1997

• **Auftragsausbildung**

Diese Form des Verbundes ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen geeignet, die auf Grund ihres Profils nur einen geringen Teil der Ausbildungsinhalte nicht in erforderlichem Umfang selbst vermitteln können. Unter anderem Namen ist dies eine weit verbreitete Form der Kooperation im Handwerk: Dort bieten die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten solche Ergänzungslehrgänge an. Die Teilnahme an diesen ergänzenden Ausbildungsabschnitten außerhalb des ausbildenden Unternehmens ist üblicherweise für dieses mit Kosten verbunden.

• **Konsortium**

Hierbei schließen sich mehrere kleinere Unternehmen (ggf. auch unter Beteiligung von Großbetrieben) zusammen und tauschen phasenweise die jeweils von den Partnern eingestellten Auszubildenden aus. Abgesehen von der Notwendigkeit der Abstimmung untereinander und den dadurch verursachten Kosten entsteht praktisch kein zusätzlicher Aufwand, da der Saldo für alle Partner ausgeglichen ist.

Interessant ist diese Form der Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen: Die Qualität der Ausbildung steigt, da die Auszubildenden bereits während der Ausbildung mit unterschiedlichen Organisationsformen, Arbeitsabläufen und Technologien der Betriebe in Berührung kommen („Wanderschaft während der Ausbildung"). Auch für Betriebe, die ihre Ausbildung ohne fremde Hilfe durchführen könnten, ist dies ein Argument für den Verbund. Weiterhin können die Betriebe ihren Personalbedarf flexibler realisieren, da das Ausbildungsvolumen gemeinsam festgelegt und die Übernahme im Pool verabredet wird.

• **Leitbetrieb mit Partnerbetrieben**

Kleinbetrieben ohne Ausbildungserfahrung wird der Schritt zur eigenen Nachwuchspflege erleichtert, wenn sie die Dienstleistungen eines Leitbetriebes in Anspruch nehmen können. Letzterer übernimmt die gesamte Organisation einschließlich der rechtlichen Funktion als Ausbildungsbetrieb. Der kleinere Partner betreut die Auszubildenden phasenweise und schafft sich so ggf. in Absprache ein Potential zukünftiger Mitarbeiter. Mit zunehmender Erfahrung kann dann ggf. auch die Entscheidung für eine Übernahme der vollen Verantwortung in eigenen Ausbildungsverhältnissen getroffen werden.

Auch für Großbetriebe ist diese Form der Kooperation sinnvoll: Zum einen können dadurch Ausbildungskapazitäten erhalten und sinnvoll genutzt werden, zum anderen kann ggf. auch in Ausbildungsberufen ausgebildet werden, die nicht zum Kernbereich des Unternehmens gehören. Schließlich lassen sich auf diese Weise auch spezielle Erfahrungen in die Ausbildung integrieren, die im Großunternehmen hilfreich, jedoch nicht zu vermitteln sind (z. B. Reparatur von Serienprodukten, Kundenbetreuung in Franchisingbetrieben).

• **Ausbildungsverein**

Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Auch sind fördernde Mitgliedschaften durch natürliche oder juristische Personen (engagierte Einzelpersonen, Gebietskörperschaften, Verbände) möglich. Häufig übernimmt eines dieser Fördermitglieder die koordinierende Funktion. Vereine haben sich als lokal sehr wirksames Instrument erwiesen, um unterschiedliche Interessen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation zusammenzuführen und zugleich die kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur lokal zu stärken.

Erfahrungen

Es ist nicht bekannt, wie viele Ausbildungsverbünde gegenwärtig existieren, von einer Zahl weit über tausend kann jedoch ausgegangen werden. Aus Beratungsgesprächen im Vorfeld von Verbundgründungen lassen sich immer wiederkehrende Fragen herausfiltern, für die erfahrungsgestützte Antworten vorliegen:

Erstens bedarf es einer engagierten Persönlichkeit, die tragfähige und situationsgerechte Schritte unternimmt, um den Grundstein für einen Verbund zu legen. Diese benötigt häufig zusätzliche Informationen[1]), um ihr Engagement effektiv einsetzen zu können. Zweitens wissen viele Betriebe nicht, welche der von ihnen benannten Personalprobleme mit Hilfe einer Verbundausbildung lösbar sind. Die qualitativen Möglichkeiten im Verbund sind häufig auch Betrieben mit Ausbildungserfahrung nicht hinreichend bekannt.

Bei der Durchführung der Ausbildung im Verbund bedarf es einer sorgfältigen Abstimmung zwischen den Partnern. Es ist jedoch festzustellen, daß sich je nach den besonderen Umständen der damit verbundene zusätzliche Aufwand in vertretbaren Grenzen halten läßt und daß häufig der hierfür erforderliche Aufwand anfangs überschätzt wurde. Andererseits erhöht die Sorgfalt der Planung und die Abstimmung in der Durchführung automatisch die Qualität der Ausbildung. Auch hat sich die von Kleinbetrieben häufig geäußerte Befürchtung der Verbreitung von Betriebsinterna regelmäßig als übertrieben herausgestellt. Auszubildende kommen in der Regel kaum mit vertraulichen Informationen in Berührung, der gegenseitige Gewinn der Unternehmen aus dem größeren Erfahrungsfeld der Auszubildenden ist dagegen deutlich spürbar.

3.4.7 Jugendliche am Ende der Ausbildung – Rückblick und Perspektiven[2])

Situation vor Ende der Ausbildung

83 % der befragten knapp 2.000 Schulabgänger des Jahres 1992 aus den neuen Ländern hatten schon zum Zeitpunkt der ersten Befragung, Anfang 1993, einen Ausbildungsplatz. 17 % standen damals nicht in einer Berufsausbildung (vgl. **Übersicht 53**). Die Zahl der im Panel verbliebenen Befragten ist im Zeitraum von drei Jahren – wie vorauszusehen – auf 696 bei der dritten Erhebung im Jahr 1995 gefallen. Die Jugendlichen befanden sich zu diesem Zeitpunkt im dritten Ausbildungsjahr.

Der Anteil der Jugendlichen in Ausbildung ist bis zur 3. Befragungswelle nur noch geringfügig um 1,6 % gestiegen. Der Prozentsatz der Schüler hat um 3,6 % abgenommen. Jugendliche sind nun wesentlich häufiger bereits in Arbeit. Von den rund

[1]) Vgl.: Schlottau, W./Schmidtmann-Ehnert, A./Selka, R.: „Ausbilden im Verbund. Argumente – Modelle – Checklisten – Vertragsmuster", 1995; dies.: „Qualifizierte Zukunft zahlt sich aus! Verbundausbildung", (3 Hefte), 1995; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Ausbilden im Verbund. Tips und Anregungen für kleine und mittlere Betriebe mit zahlreichen Praxisbeispielen", 1997; Selka, R./Bräuer, U.: „Verbundausbildung. Adressen und Informationen", 1997

[2]) Ergebnisse aus der laufenden repräsentativen Paneluntersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland". Die Befragung startete 1992/93 mit einer Ausgangsstichprobe von rund 2.000 Jugendlichen der Schulabgangsklassen der neuen Länder (9. bzw. 10. Schuljahr an Haupt-, Real-, Gesamtschulen sowie polytechnischen Oberschulen). Insgesamt wurden die Jugendlichen im jährlichen Abstand viermal befragt. Zum Vergleich dient eine Kontrollgruppe von zunächst 777 Jugendlichen in den alten Ländern. Die Kontrollgruppe wurde zweimal befragt: im 3. Ausbildungsjahr 1994/95 und nach Ende der Ausbildung im Jahr 1996. Die Daten entstammen Zufallsstichproben und waren daher auf Signifikanz zu testen. Das Signifikanzniveau beträgt grundsätzlich 5 %. Als Schwellenwert für PHI bzw. Cramer's V wurde 0,10 festgelegt. Abweichungen von diesen Standards sind angegeben.

Übersicht 53: Status der Jugendlichen in den neuen Ländern 1993 und 1995 in Prozent

Merkmal	1993 (1. Welle)	1995 (3. Welle)
Mache eine Lehre	83,2	84,8
Gehe zur Schule	10,4	6,8
Studiere	1,4	1,6
Arbeite/jobbe	1,2	4,5
Bin arbeitslos	1,2	0,9
Bin bei der Bundeswehr	0,3	0,4
Bin Zivildienstleistender	0,2	0,3
Sonstiges	2,2[1]	0,9
Insgesamt[2]	**100,0**	**100,0**
n =	1.986	696

[1]) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr (1,3 %)
[2]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

sind nun wesentlich häufiger bereits in Arbeit. Von den rund 15%, die letztlich keine Berufsausbildung machen, hatten die weitaus meisten (rund 70%) von vornherein keine Lehre beabsichtigt.

Zur Zeit der 3. Erhebung suchten 18% aller in der Erhebung verbliebenen Unversorgten noch ernsthaft nach einer Ausbildungsstelle. Ca. 3,6% der Jugendlichen, die eine Ausbildung begonnen hatten, haben diese von sich aus abgebrochen. Knapp 1% waren nach der Probezeit entlassen worden, 0,6% hatten die Abschlußprüfung nicht bestanden. Ca. 2% der Auszubildenden waren auch im 3. Ausbildungsjahr nach eigenen Angaben noch stark abbruchgefährdet; weitere 16% überlegen immerhin gelegentlich, ob sie die Ausbildung abbrechen sollen. Wer vor Beginn der Ausbildung die Berufsberatung aufgesucht hatte, brach weniger oft die Ausbildung ab: 3,5% verglichen mit 7,3% Abbrecheranteil unter den Jugendlichen, die nicht bei der Berufsberatung gewesen sind.[1]) Den Ausbildungsberuf gewechselt hatten 4,1% der Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieb dagegen mit 7,8% fast doppelt so viele. Während die Berufswechsel in den alten Ländern mit 4,8% in der selben Größenordnung liegen, sind die Betriebswechsel dort deutlich häufiger (11,5%).[2])

• Beruf und Berufswahl – eine vorläufige Bilanz

82% der Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahres in den neuen Ländern würden eine Ausbildung wieder im selben Beruf machen wollen, 11% in einem anderen Beruf, 5% würden lieber weiter zur Schule gehen, der Rest möchte etwas anderes machen oder gleich arbeiten. Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen hier nicht.

Wer seinen Wunschberuf erlernen konnte, würde – noch einmal vor die Wahl gestellt – besonders häufig wieder dieselbe Ausbildung machen wollen (87%). Entsprach der erlernte Beruf wenigstens teilweise den Wünschen, so beträgt diese Bereitschaft noch 74%. Konnte der Berufswunsch überhaupt nicht realisiert werden, so würden erwartungsgemäß noch weniger Jugendliche dieselbe Ausbildung noch einmal machen (59%). Immerhin hat damit ein erstaunlich hoher Anteil der Jugendlichen, die ursprünglich viel lieber einen anderen Beruf gewählt hätten, inzwischen offenbar Gefallen am erlernten Beruf gefunden oder sieht keine realisierbaren Alternativen.

In den alten Ländern würden 73% der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr wieder denselben Beruf erlernen wollen, 14% lieber einen anderen. 11% würden sich wünschen, weiter zur Schule zu gehen. Der Rest würde keine Berufsausbildung mehr aufnehmen wollen. Mädchen (16%) würden sich häufiger für einen anderen Beruf entscheiden (Jungen: 10%). Auch würden Mädchen (19%) häufiger dieselbe Berufsausbildung in einem anderen Betrieb durchführen wollen als Jungen (13%).

Auszubildende in den alten Ländern, die ihren Wunschberuf erlernen konnten, würden fast immer (92%) denselben Beruf wieder ergreifen wollen. Auszubildende, die ihre Vorstellungen bei der Berufswahl teilweise verwirklichen konnten, würden in großer Mehrheit (68%) dieselbe Berufsausbildung wieder aufnehmen. Von den Auszubildenden aber, die keine Stelle in ihrem Wunschberuf gefunden hatten, würden dies dagegen nur 11%. Hier unterscheiden sich die Auszubildenden in den alten deutlich von denen in den neuen Ländern.

Berufsausbildung als solche wird hoch geschätzt: 93% der Jugendlichen kurz vor Ende der Ausbildung in den neuen und 86% in den alten Ländern würden auf jeden Fall wieder eine Berufsausbildung beginnen.

Auch der Blick in die Zukunft zeigt – für die alten wie die neuen Länder – den hohen Stellenwert des Ausbildungsberufs: Jeweils 63% der Auszubildenden wünschen sich, im Ausbildungsberuf auch in zehn Jahren noch zu arbeiten.

1985 wurde den Jugendlichen in der „alten" Bundesrepublik dieselbe Frage gestellt.[1]) Damals gaben noch 70% an, in zehn Jahren noch im Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Hier ist ein tendenzieller Rückgang festzustellen.[2]) 1985 wollten 76% der befragten Auszubildenden – im 3. Ausbildungsjahr – wieder denselben Beruf erlernen, 1995 noch 73%. Die Ausbildung in einem anderen Beruf zu machen, wünschten damals 16%, jetzt 13%. Insgesamt wollten 1985 rund 92% der Auszubildenden, 1995 noch rund 87% wieder einen Beruf erlernen – auch dies eine leichte Abnahme.[3]) Beide Entwicklungen signalisieren aber noch keine dramatische Abkehr vom Beruf als Konzept der Lebensplanung. Dies bestätigt die Nachbefragung der Jugendlichen in 1996.

Wie attraktiv ist die Berufsausbildung im Vergleich mit dem Besuch des Gymnasiums? Von den Jugendlichen in den neuen Ländern im dritten Ausbildungsjahr (1995) halten 59% die Berufsausbildung für mindestens gleichwertig; 36% schätzen sie sogar höher ein. Jungen (40%) sagen häufiger (Mädchen: 31%), die Berufsausbildung bringe ihnen mehr. Die Präferenz für Berufsausbildung wird hauptsächlich mit dem (rascheren) Verdienst begründet. Insbesondere die Jungen führen häufiger den Praxisbezug der Berufsausbildung als Grund für deren besondere Wertschätzung an.[4])

[1]) Signifikanzniveau: 8%

[2]) Ergebnisse der Befragung einer Kontrollgruppe von 777 Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr in den alten Ländern

[1]) Schweikert, K.: „Ganz die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun." Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 104, 1989

[2]) PHI =0,07

[3]) PHI=0,08

[4]) Vgl. auch Kapitel 1.3.1

Vergleicht man die Antworten der Auszubildenden aus den neuen mit denen aus den alten Ländern – jeweils im dritten Ausbildungsjahr –, so ergibt sich : Die Berufsausbildung wird in den neuen und in den alten Ländern geschätzt. Das Gymnasium ist aber für die Auszubildenden in den alten vergleichsweise häufiger attraktiv als für die in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 54**).

• Ausbildungszufriedenheit

Auch im dritten Ausbildungsjahr waren die Jugendlichen mit der betrieblichen Ausbildung noch überwiegend zufrieden. In den neuen Ländern äußern sich 86% positiv, noch deutlich mehr als bei der Kontrollgruppe in den alten Ländern (75%; vgl. **Übersicht 55**). Die Zufriedenheit bei den Auszubildenden in den neuen Ländern im Ausbildungsverlauf ist – abgesehen von einem leichten Rückgang nach dem ersten Ausbildungsjahr (1. Ausbildungsjahr: 91%, 2. Ausbildungsjahr: 86%) – insgesamt stabil geblieben.

Im dritten Ausbildungsjahr sind die Besetzungszahlen der Erhebung zu gering, um Zusammenhänge zwischen Ausbildungszufriedenheit und Betriebsgröße zu untersuchen. Für das erste Ausbildungsjahr war eine Tendenz zu größerer Zufriedenheit festzustellen für Auszubildende in kleinen und mittleren Betrieben. Die Ausbildungszufriedenheit war tendenziell geringer im Handel und in der Industrie und tendenziell höher bei den Freien Berufen.[1])

In den alten Ländern ist das Bild differenzierter: Die Ausbildungszufriedenheit ist auch hier höher in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Mitarbeitern, aber auch in Großbetrieben ab 1.000 Beschäftigten, geringer in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 500 und 1.000. In Industriebetrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten sind die Auszubildenden weniger zufrieden. Zufriedener sind sie bei privaten Dienstleistern und in den Freien Berufen.[2])

Wie sehen die Auszubildenden die Berufsschule? 70% der Jugendlichen in den neuen und 56% in den alten Ländern sind mit der Berufsschule (sehr) zufrieden. Das sind jeweils deutlich weniger Jugendliche als bei der betrieblichen Ausbildung (vgl. **Übersicht 56**). Es gibt praktisch keinen Zusammenhang zwischen der betrieblichen und der berufsschulischen Ausbildungszufriedenheit.[1])

[1]) Jeweils im Vergleich zu den statistischen Erwartungswerten

[2]) Zur weiteren Analyse der Ausbildungszufriedenheit siehe: Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 25/97 vom 13. Juni 1997

Übersicht 54: Vergleich Ausbildung – Gymnasium in den neuen und alten Ländern[1]) 1995 in Prozent

Merkmal	Neue Länder	Alte Länder
Meine derzeitige Ausbildung bietet mir mehr	36,2	33,0
Gymnasium würde mir mehr bieten	8,9	15,5
Beide bieten etwa gleich viel	23,1	18,2
Weiß nicht/kann ich nicht beurteilen	31,8	33,3
Insgesamt	**100,0**	**100,0**
n =	497	406

[1]) Ohne Befragte mit Fach-/Hochschulreife

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

• Lebenszufriedenheit und Erwartungen

78% aller in der dritten Welle befragten Jugendlichen in den neuen Ländern sind mit ihrem Leben – in Abstufungen – zufrieden. Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen bestehen hier nicht. Die aktuelle Lebenszufriedenheit der Befragten wird vorrangig bestimmt durch aktuelle Stimmungslage, Stimmung im Freundeskreis, in der Familie und Erwartungen für die nahe Zukunft[2]). Drei Viertel aller befragten Jugendlichen (76%) sind hinsichtlich ihrer nahen Zukunft optimistisch. Zwischen Mädchen und Jungen sind bezüglich der Erwartungen keine Unterschiede feststellbar.

Dagegen bestehen deutliche Differenzen zwischen Jugendlichen in Berufsausbildung und Jugendlichen, die keine Berufsausbildung machen. Am optimistischsten sind Jugendliche in Berufsausbildung, gefolgt von Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle suchen, weil sie in der Regel zur Schule gehen bzw.

[1]) Der Korrelationskoeffizient (Pearson) beträgt .13 für die neuen Länder; für die alten Länder ist er mit .34 höher, aber immer noch bescheiden.

[2]) Ergebnis der Varianzanalyse; die Faktoren erklären rund 54% der Gesamtvarianz. Die Korrelationskoeffizienten aller genannten Faktoren liegen zwischen .51 und .64 (Pearson).

Übersicht 55: Zufriedenheit mit der Ausbildung im Betrieb in den neuen Ländern 1993 und 1995, in den alten Ländern 1995 in Prozent

Merkmal	Alte Länder (1995)	Neue Länder (1995)	Neue Länder (1993)
Möchte lieber heute als morgen aufhören	6,9	0,7	1,8
Fällt recht schwer	3,9	1,9	2,2
Es geht, ist notwendiges Übel	14,4	11,1	4,6
Es ist ganz gut	45,7	49,2	44,1
Es macht richtig Spaß	29,1	37,1	47,3
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**
n =	777	587	1.657

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.4 Ausbildungsgestaltung

Übersicht 56: Zufriedenheit mit der Ausbildung in der Berufsschule in den alten und neuen Ländern 1995 in Prozent

Merkmal	Alte Länder	Neue Länder
Möchte lieber heute als morgen aufhören	1,2	5,3
Fällt recht schwer	2,7	5,8
Es geht, ist notwendiges Übel	26,3	32,9
Es ist ganz gut	59,4	45,8
Es macht richtig Spaß	10,4	10,2
Insgesamt	**100,0**	**100,0**
n =	586	777

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

dungsstelle suchen, weil sie in der Regel zur Schule gehen bzw. studieren oder aber arbeiten. Am wenigsten hoffnungsvoll sind Jugendliche, die (immer noch) eine Lehrstelle suchen.

57% der Auszubildenden in den neuen und 59% in den alten Ländern[1]) rechneten damit, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. In den neuen Ländern rechneten sich die Jungen bessere Chancen aus als die Mädchen (vgl. **Übersicht 57**); in den alten Ländern wurden die Übernahmechancen von Jungen und Mädchen im dritten Ausbildungsjahr gleich eingeschätzt.

Zweite Schwelle

In der Nachbefragung 1996 hatten erwartungsgemäß die meisten Jugendlichen die Berufsausbildung abgeschlossen: 81% der Jugendlichen[2]), die noch in der Erhebung verblieben waren (neue Länder: 359 Jugendliche; alte Länder: 159 Jugendliche). 18% standen zum Zeitpunkt der Nachbefragung noch in Ausbildung; 1% gaben an, sie hätten die Ausbildung abgebrochen.

• Übernahmeangebote

Von den Jugendlichen, die ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, erhielten 61% ein Angebot des Ausbildungsbetriebs zur Weiterbeschäftigung. Aber auch 36% der Jugendlichen, deren Ausbildung noch nicht beendet war, teilten mit, der Ausbildungsbetrieb beabsichtige ihre Übernahme. Ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs hatten in den neuen Ländern 54%, in den alten aber 65% der fertig ausgebildeten Jugendlichen (bzw. 49% aller Jugendlichen der Nachbefragung in den neuen und 60% in den alten Ländern) erhalten. Hauptgrund für die günstigere Situation in den alten Ländern ist, daß die Jugendlichen dort sehr viel häufiger eine betriebliche Berufsausbildung erhalten, weniger häufig als in den neuen Ländern eine außerbetriebliche Berufsausbildung.

In den neuen Ländern waren Angebote an Mädchen seltener: Nur 46% (41%)[1]) erhielten ein Übernahmeangebot, bei den Jungen dagegen 59% (55%).[2]) Auch erhielten Jungen öfter ein Angebot für eine unbefristete Stelle bzw. eine als Fachkraft (vgl. **Übersicht 58**). Ursache ist vor allem, daß die Mädchen in den neuen Ländern erheblich häufiger (18%) in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet wurden (Jungen: 8%). In den alten Ländern erhielten die ausgebildeten jungen Frauen gleich häufige und gleichartige Übernahmeangebote. Das Übernahmeangebot angenommen hatten in den neuen Ländern – mit Rücksicht auf den schwierigeren Arbeitsmarkt – 77% aller nachbefragten Jugendlichen deutlich mehr als in den alten Ländern (60%). (Bezogen auf die Ausgebildeten: 86% in den neuen, 74% in den alten Ländern).

• Nutzen der Ausbildung, Berufswahl im Rückblick

In den neuen und den alten Ländern halten die Jugendlichen in der Rückschau ihre Ausbildung für gleich nützlich (vgl. **Übersicht 59**). Die Ausbildung im Betrieb wird als deutlich nützlicher eingeschätzt.

Rund vier Jahre nach ihrer Berufswahl noch einmal befragt, würden zwar immer noch viele Jugendliche ihren Ausbildungsberuf wieder ergreifen. Jedoch ist die Bereitschaft hierzu im Verlauf des letzten Jahres deutlich gesunken: in den alten Ländern von 73% auf 58%, in den neuen Ländern noch stärker von 82% auf 46% (Basis: Jugendliche mit Ausbildungsabschluß).

Dafür sind die Prozentzahlen der Jugendlichen gestiegen, die zwar wieder eine Berufsausbildung machen würden, allerdings dann in einem anderen Beruf. Der Anteil ist in den neuen Ländern mit 37% deutlich höher als in den alten Ländern (23%). In den alten Ländern würden 80% der Jugendlichen mit Ausbildungsabschluß wieder einen Beruf erlernen – wenn auch in fast einem Viertel der Fälle nicht wieder den Ausbildungsberuf.

1985[3]) hatte der Anteil bei einer Vergleichsgruppe von 295 Jugendlichen mit Berufsabschluß bei 78% gelegen. Bei den ausgebildeten Jugendlichen hat sich demnach im Zeitraum von

[1]) Unterschied nicht signifikant

[2]) Gewichtet entsprechend der Verteilung der Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr (1995) in den neuen bzw. in den alten Ländern

[1]) Zahlen in Klammern beziehen sich auf alle Jugendlichen.

[2]) Signifikanzniveau s: 10% für Ausgebildete, s: 7% für alle Jugendlichen

[3]) Schweikert, K.: „Ganz die alten?", a.a.O.

Übersicht 57: Übernahmechancen nach Geschlecht in den neuen Ländern 1995 in Prozent

Merkmal	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Sicher	22,1	20,9	21,6
Wahrscheinlich	37,4	31,5	35,0
Nicht wahrscheinlich	12,2	10,2	11,4
Nein	8,8	18,3	12,6
Weiß nicht	19,5	19,1	19,4
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**
n =	353	235	588

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 58: Übernahmeangebot erhalten? – Nur Ausgebildete in den neuen und alten Ländern 1996 in Prozent

Merkmal	Neue Länder			Alte Länder
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Ja, unbefristet als Facharbeiter	40,1	43,6	35,6	46,9
Ja, unbefristet als An-/Ungelernter	0,4	–	1,0	3,1
Ja, befristet als Facharbeiter	13,1	15,8	9,6	13,5
Ja, befristet als An-/Ungelernter	–	–	–	1,0
Nein, kein Angebot	46,4	40,6	53,8	35,4
Insgesamt[1]	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
n =	237	133	104	96

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 59: Wie nützlich war die Ausbildung? – Jugendliche[1]) (gewichtet) in den alten und neuen Ländern 1996 in Prozent

Merkmal	Sehr nützlich	Nützlich	Eher nicht nützlich	Ganz und gar unnütz	Insgesamt[2])
Im Betrieb	51,1	40,6	7,6	0,6	100,0
In der Berufsschule	24,8	62,1	13,0	0,1	100,0

[1]) n = 518
[2]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

zehn Jahren keine Veränderung in der Einstellung zur Berufsausbildung insgesamt ergeben. Nach wie vor richten sich die Ausbildungsinteressen in der Rückschau auf den Beruf.

Weder in den alten noch in den neuen Ländern gab es Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern in der Bereitschaft, den Ausbildungsberuf – vor die Wahl gestellt – noch einmal erlernen zu wollen, in der Zufriedenheit mit der Arbeit nach der Ausbildung, dem Grad der Erfüllung der beruflichen Wünsche, noch in den Arbeitsmarktchancen, die junge Fachkräfte auf eine mittlere Frist von fünf Jahren sehen. Das ist zumindest für die neuen Länder erstaunlich, denn dort wird die höhere Arbeitslosigkeit der Frauen auch durch die Nachbefragung bestätigt: 10 % der männlichen jungen ausgebildeten Fachkräfte, aber 22 % der weiblichen sind zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos gewesen.

Übersicht 60: Berufswahl noch einmal? – Ausgebildete Jugendliche in den neuen und alten Ländern 1996 in Prozent

Merkmal	Neue Länder	Alte Länder
Gleiche Berufsausbildung im selben Betrieb	31,9	39,6
Gleiche Berufsausbildung in anderem Betrieb	14,2	17,9
Gleiche Berufsausbildung gesamt	**46,1**	**57,7**
Andere Berufsausbildung	36,9	22,6
Gleich arbeiten	0,8	0,9
Weiter zur Schule/Hochschule	14,6	14,2
Sonstiges	1,5	4,7
Insgesamt[1])	**100,0**	**100,0**
n =	260	106

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

In den alten Ländern würden 58 % der Ausgebildeten denselben Beruf noch einmal erlernen, aber nur 46 % in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 60**).

Die Untersuchung der Hintergründe fördert Unterschiede zwischen den neuen und alten Ländern zutage. Für die fertig ausgebildeten Jugendlichen in den neuen Ländern hängt die Berufszufriedenheit davon ab, ob sie Übernahmeangebote erhalten hatten und ob eine Arbeit im erlernten Beruf möglich war. Diese Jugendlichen äußern deutlich häufiger, sie würden denselben Beruf wieder erlernen wollen. In den alten Ländern spielen konkrete Ereignisse, wie Übernahmeangebote und Arbeit im erlernten Beruf dagegen keine wesentliche Rolle. Wohl auch, weil sie immer noch die Norm sind. In den alten Ländern scheinen Faktoren, wie berufliche Erwartungen und Wünsche, ursächlich zu sein. Diese haben sich dort häufiger erfüllt als in den neuen Ländern.

Bei den Jugendlichen, die 1996 nachbefragt wurden (alle Jugendlichen, nicht nur die fertigen Fachkräfte), sind weder in der Stimmungslage, noch bei den Erwartungen auf eine mittlere Frist von fünf Jahren, noch in der Lebenszufriedenheit Unterschiede zwischen neuen und alten Ländern festzustellen. Jeweils zwischen 72 % und 78 % der Jugendlichen sind guter Stimmung, blicken optimistisch in die Zukunft bzw. sind mit ihrem Leben zufrieden.

3.4.8 Modellversuche in der beruflichen Bildung

Die 1997 neu geförderten Modellversuche in Betrieben und Bildungseinrichtungen der Wirtschaft beziehen sich auf folgende Schwerpunkte:

Multimedia

Der Schwerpunkt Multimedia wird im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten mit folgenden Akzenten weitergeführt:

- Optimierung berufsfeldbegleitender Ansätze zur Meisterqualifizierung,
- Integration multimedialer Lernumgebungen am Lernplatz zu Hause für Frauen in der Familienphase,
- Qualifizierung von Aus- und Weiterbildungsexperten für den effizienten Einsatz von Multimedia (Basisqualifizierung und kontinuierliche Weiterqualifikation durch Telekooperation),
- Entwicklung eines Evaluationsnetzes für die Qualitätsbewertung multimedialer Lernprogramme.

Personalentwicklung durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen

Der bereits in der Modellversuchspraxis verankerte Schwerpunkt wird mit folgenden Akzenten ausgebaut:

- Förderung der Organisationsentwicklung im Handwerk durch planspielgestützte Lernarrangements in der Aufstiegsfortbildung,
- Vermittlung von Controlling-Wissen als Zusatzqualifikation für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen und mittleren Unternehmen,
- Vermittlung von Zusatzqualifikationen auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation in Verbindung mit innovativen Arbeitsinhalten (im Rahmen der Ausbildung gewerblich-technischer Berufe).

Abschluß von bereits laufenden Schwerpunkten

- Ansätze zur Nachqualifizierung junger Erwachsener werden mit einer unternehmensorientierten Umsetzung der bisherigen Erfahrungen abgeschlossen.
- Das methodisch-didaktische Konzept der Arbeits- und Lernaufgaben wird im Rahmen einer arbeitsprozeßintegrierten Weiterbildung in mittelständischen Unternehmen umgesetzt.
- Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung mit leistungsfähigen Mitarbeitern in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens schließen eine Reihe zur Qualifizierung Älterer ab.

Neue Zugänge zu Modellversuchen durch Multimedia

Modellversuche in der betrieblichen Berufsbildung sind auf den breiten Transfer ihrer Ergebnisse in die Berufsbildungspraxis ausgerichtet. Zur Verstärkung der Transfereffekte und zur Sicherstellung der dauerhaften Verfügbarkeit der Modellversuchsergebnisse können neue Formen der Multimedia-Anwendung beitragen. In einem Modellversuch (Laufzeit: 1996 bis 1998) werden alle bisherigen und alle laufenden Modellversuche multimedial aufbereitet, dokumentiert und auf verschiedene Weise Interessenten zugänglich gemacht.

Das Dokumentationssystem ist in drei Ebenen gegliedert, die durch ein einheitliches Navigationssystem verknüpft werden:

a) Die Kurzdarstellungen im Internet umfassen zu jedem Modellversuch etwa acht Web-Seiten, u. a. mit einer systematischen Darstellung der im Modellversuch bearbeiteten Probleme. Hinzu kommen verschiedene interaktive Verzeichnisse und eine multimediale Anleitung zur Durchführung von Modellversuchen, insgesamt ca. 2.500 Seiten.

b) Eine Rundum-Orientierung auf CD ermöglicht Einblicke in die einzelnen Modellversuchsergebnisse. Der Nutzer kann insbesondere problemorientierte Fragen stellen und damit alle Quellen in den Modellversuchen aufrufen, in denen das von ihm definierte Problem bearbeitet wurde. Um diesen neuartigen Zugang zu Modellversuchsergebnissen zu ermöglichen, werden alle verfügbaren Materialien aller Modellversuche analysiert, in Sinneinheiten gegliedert und diese mit problemorientierten Indizes versehen.

c) Die vollständige multimediale Dokumentation eines jeden Modellversuchs auf CD umfaßt alle verfügbaren Berichte, Werkzeuge, Arbeitsmaterialien, Videos usw. Die Materialien werden zu diesem Zweck vollständig digitalisiert; sie können am Bildschirm gelesen, betrachtet und teils als Tondokument, z. B. in Form interaktiver Interviews, aufgerufen werden. Alle Texte und bildhaften Darstellungen können ausgedruckt werden. Diese Dokumentationen werden zu jedem Modellversuch jeweils auf einer oder mehreren CD's gespeichert und mit einem Begleitheft verfügbar gemacht.

Die multimediale Aufbereitung der Modellversuchsergebnisse vermittelt den Interessenten eine umfassendere und anschaulichere Vorstellung von dem Modellversuchsgeschehen, als es mit dem bisherigen textlichen Berichtswesen möglich war. Dieses Vorhaben steigert die Transferqualität der Modellversuche und bietet interessierten Beteiligten einen gezielten Zugang zu dem reichen Fundus an Erkenntnissen und Erfahrungen, die die Modellversuche hervorgebracht haben.

Darüber hinaus soll gesichert werden, daß die multimediale Dokumentation der Modellversuche durch die derzeitigen und künftigen Träger von Modellversuchen systemgerecht weitergeführt wird. Die dazu erforderlichen Anleitungen und multimedialen Entwicklungswerkzeuge sind so gestaltet, daß die angesprochenen Modellversuchsträger ohne Schwierigkeiten ihre Darstellungen multimedial gestalten und in das Gesamtdokumentationssystem einbinden können. Dieses Verfahren reduziert die Systempflege auf ein Minimum, verstärkt die Transferbereitschaft der Träger und bindet den einzelnen Modellversuch stärker in das gesamte Modellversuchsgeschehen ein. Die Modellversuchsbeteiligten erhalten durch die Mitarbeit an dieser Dokumentation eine spezifische Befähigung zu multimedialer Informationsgestaltung und Kommunikation, die sie in vielen didaktischen Anwendungen ihrer Bildungsarbeit nutzen können.

3.5 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Bereich der Bundesanstalt für Arbeit

Trotz bestehender Differenzierungsmöglichkeiten in der Berufsausbildung, den Förderungsmöglichkeiten und Maßnahmen der allgemeinbildenden Schulen und der Bundesanstalt für Arbeit bleiben bisher immer noch viele Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Der Bedarf an Personen ohne „formalen" Ausbildungsabschluß wird sich in den nächsten Jahren weiter verringern.

Den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit für Jugendliche kommt in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu, um diesen Personenkreis für eine Teilnahme zu motivieren und erfolgreich für die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten. Aus diesem Grund

wurden mit Runderlaß 42/96 vom 2. Mai 1996 die bisher von der Berufsberatung und von der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung angebotenen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen für Jugendliche zu einem Gesamtmaßnahmeangebot (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang) für alle Zielgruppen unter der Federführung der Berufsberatung zusammengefaßt.[1])

Die hohe Anzahl der Teilnehmer an Grundausbildungslehrgängen, die überwiegend von grundsätzlich ausbildungsreifen Jugendlichen besucht werden, denen jedoch keine Ausbildungsstelle vermittelt werden konnte, zeigt die schwierige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. 1997 begannen in den alten Ländern 21.796 Jugendliche einen Grundausbildungslehrgang (1996: 22.025; vgl. **Übersicht 61**). In den neuen Ländern war die Zahl der Teilnehmer an Grundausbildungslehrgängen mit 4.436 vergleichsweise gering, da der Mangel an Ausbildungsstellen durch die Bereitstellung von betriebsnahen Ausbildungsplätzen im Rahmen des Aktionsprogrammes Lehrstellen Ost 1997 des Bundes und der neuen Länder[2]) weitgehend kompensiert wurde. Von den 28.669 Teilnehmern, die 1997 einen Grundausbildungslehrgang beendeten, sind 54% anschließend in eine Ausbildungsstelle, eine berufsbildende Schule oder eine Arbeitsstelle eingemündet.

Bei den Zugangszahlen von Teilnehmern an Förderlehrgängen ergab sich ein anderes Verhältnis, von insgesamt 20.254 entfielen auf die neuen Länder 6.056.

An den neu eingeführten Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE) nahmen 43.319 Jugendliche teil, darunter 10.612 in den neuen Ländern. Auf Grund der Neukonzeption der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist ein Vergleich zum Vorjahr nicht möglich. Der jetzt in BBE-Maßnahmen geförderte Personenkreis nahm teilweise noch an sogenannten J-Maßnahmen, an Förderungslehrgängen (Zielgruppe 1) und auch bereits an BBE-Maßnahmen teil.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.1

[2]) Vgl. Kapitel 1.1.5

Von insgesamt 100.253 Absolventen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen im Jahr 1997 mündeten 32.009 in eine anerkannte Berufsausbildung im dualen System ein, darunter 6.414 in Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO.

3.5.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluß an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht u.a. im Rahmen von § 40c AFG, ab 1. Januar 1998 geregelt in den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III, durch die Förderung der betrieblichen Ausbildung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen oder die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und ggf. durch die Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Bei den Maßnahmen handelt es sich um

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BüE)[1]) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören, wenn die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.

[1]) Kurzbezeichnung wie bisher „BüE"

Übersicht 61: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1997

Art der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen	Insgesamt			Alte Länder			Neue Länder		
	Eintritte	Austritte	Bestand	Eintritte	Austritte	Bestand	Eintritte	Austritte	Bestand
Grundausbildungslehrgang	26.232	–	16.384	21.796	–	13.859	4.436	–	2.525
Förderlehrgang	20.254	–	18.354	14.198	–	12.085	6.056	–	6.269
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	43.319	–	32.809	32.707	–	23.712	10.612	–	9.097
t i p – Lehrgang (testen/ informieren/probieren)	5.722	–	1.160	5.090	–	1.090	632	–	70
Spezielle Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (ohne Förderlehrgänge)	14.996	–	12.582	13.122	–	10.871	1.874	–	1.711
Insgesamt	**110.523**	**100.253**	**81.289**	**86.913**	**75.059**	**61.617**	**23.610**	**25.194**	**19.672**

Hinweis: Auf Grund der Neukonzeption der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ab 1997 ist ein Vorjahresvergleich nicht möglich. Daten für Austritte stehen nur insgesamt zur Verfügung.

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 48, Seite 85

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 62: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1994 bis 1997

Geförderte benachteiligte Jugendliche	Alte Länder				Neue Länder			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
Eintritte im Berichtsjahr	**49.200**	**49.600**	**49.800**	–	**19.100**	**19.100**	**20.500**	–
Davon:								
In außerbetrieblichen Einrichtungen	6.400	7.800	8.600	–	8.900	10.500	10.700	–
Ausbildungsbegleitende Hilfen	42.800	41.800	41.200	–	10.200	8.600	9.800	–
Bestand am Ende des Berichtsjahres	**74.700**	**77.200**	**83.200**	**74.700**	**23.500**	**29.500**	**34.500**	**37.200**
Davon:								
In außerbetrieblichen Einrichtungen	16.000	17.600	20.800	20.900	15.800	20.900	24.800	27.400
Ausbildungsbegleitende Hilfen	58.700	59.600	62.400	53.800	7.700	8.600	9.700	9.800
Austritte im Berichtsjahr	**48.100**	**48.800**	**49.200**	–	**12.900**	**13.400**	**16.000**	–
Davon:								
In außerbetrieblichen Einrichtungen	5.900	6.100	6.200	–	3.900	5.100	6.600	–
Ausbildungsbegleitende Hilfen	42.200	42.700	43.000	–	9.000	8.300	9.400	–
Aufwendungen in Mio. DM	**702**	**772**	**874**	**895**	**291**	**401**	**517**	**584**

Hinweis: Auf Grund der Umstellung des statistischen Erhebungsverfahrens sind für das Jahr 1997 keine Angaben über Eintritte in und Austritte aus Maßnahmen verfügbar.

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 50, Seite 86

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden wurden 1997 Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung für rund 22.611 neu eingetretene Personen – darunter 11.487 in den neuen Ländern – unterstützt (1996: 19.270). Mädchen und junge Frauen waren mit 35% (1996: 34%) beteiligt. 14% der neu eingetretenen Teilnehmer waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene (1996: 12%). In Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen befanden sich im Dezember 1997 63.571 Auszubildende – darunter 9.818 in den neuen Ländern. 27% der Teilnehmer waren Mädchen und junge Frauen. Der Anteil der ausländischen Auszubildenden belief sich bei ausbildungsbegleitenden Hilfen auf 17% (1996: 19%).

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach § 40c AFG belief sich 1997 auf insgesamt 1.479 Mio. DM (1996: 1.391 Mio. DM; vgl. **Übersicht 62**).

Von den Ende 1997 insgesamt 111.900 nach § 40c AFG geförderten Teilnehmern waren 20.500 Rehabilitanden. Im Bestand an Teilnehmern ausbildungsbegleitender Hilfen (63.600) befanden sich 6.800 (10,7%) Rehabilitanden, von den 48.300 Teilnehmern an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 13.735 (28,4%) Rehabilitanden.

3.5.3 Menschen mit Behinderungen

Zur gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderungen ist eine dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Durch die Wettbewerbssituation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt können behinderte Menschen nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation im Arbeitsleben bestehen.

1. Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen

Da das Arbeitsplatzrisiko gerade für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung besonders hoch ist, sind die berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind. Im Berichtsjahr 1996/97 wurde die Berufsberatung in den alten Ländern von 165.370 (davon 62.136 weibliche Ratsuchende) und in den neuen Ländern von 71.740 behinderten Jugendlichen (davon 26.629 weibliche Ratsuchende) in Anspruch genommen.

Maßnahmearten

Für die berufliche Ersteingliederung von Behinderten werden berufsfördernde Bildungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit gefördert. **Übersicht 63** zeigt die Zahl behinderter junger Menschen in beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmearten. Von 1991 bis 1997 stieg die Zahl der Teilnehmer von 65.600 auf 86.600.

Ende 1997 befanden sich über 56.000 behinderte Jugendliche, deren berufliche Ersteingliederung gefördert wurde, in einem Ausbildungsverhältnis, darunter 23.800 in behindertengerechten Ausbildungsgängen nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO.

In immer mehr Fällen muß einer Berufsausbildung zunächst eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme vorangestellt werden. Da die Jugendlichen es wegen ihrer Behinderung schwer haben, einen passenden Beruf zu finden, werden ihre Neigungen, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf bei der Auswahl der für sie geeigneten Maßnahme besonders berücksichtigt. **Tabelle 3/1** im Anhang zeigt Zielgruppen, Inhalte und Dauer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen[1]), die Jugendliche bei der Berufswahlentscheidung unterstützen sollen. Behinderte Jugendliche können prinzipiell an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen.

[1]) Vgl. Kapitel 3.5.1

Für diese Zielgruppe sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 1997 besuchten 20.000 Jugendliche einen Förderlehrgang und 11.600 befanden sich in einer Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte.

Lernorte

Übersicht 64 zeigt die Zahl behinderter junger Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen untergliedert nach Lernorten. Ende 1997 befanden sich 15.400 jugendliche Behinderte in einer betrieblich durchgeführten Bildungsmaßnahme, 14.300 besuchten ein Berufsbildungswerk, weitere 20.500 Behinderte wurden in sonstigen Reha-Einrichtungen und 23.800 in sonstigen außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet. Insbesondere in den beiden letzten Kategorien ist der Teilnehmerbestand seit 1991 stark angestiegen.

Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotentiale können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebildet werden. Behinderte, die während ihrer Ausbildung besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder therapeutischer Hilfen bedürfen, müssen deshalb außerbetriebliche Bildungskapazitäten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten in Anspruch nehmen. Auf außerbetriebliche Bildungsangebote, die diesen besonderen Anforderungen genügen, sind vor allem Mehrfachbehinderte angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke sind in der Lage, den besonderen Anforderungen dieses Personenkreises gerecht zu werden. Sie sind deshalb unverzichtbarer Bestandteil der beruflichen Rehabilitation.

Grundlage für die Errichtung und den Ausbau der Berufsbildungswerke bildet eine zwischen Bund, Ländern und Bundesanstalt für Arbeit abgestimmte bundesweite Bedarfsplanung („Netzplan"). Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO im dualen System aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Wenn Art und/oder Schwere der Behinderung eine Vollausbildung nicht zulassen, sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsregelungen (§48 BBiG bzw. § 42 b HwO).

Nach dem Netzplan gibt es 47 Berufsbildungswerke. In 21 dieser Einrichtungen werden überwiegend Lernbehinderte gefördert; fünf sind für Körperbehinderte, je drei speziell für Seh- bzw. Hör- und Sprachbehinderte sowie eine für Epileptiker bestimmt. 15 Berufsbildungswerke nehmen junge Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten auf. Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Erstausbildung, für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie für die Arbeitserprobung/Berufsfindung liegt bei 13.500 Plätzen.

Die Bundesanstalt für Arbeit brachte 1997 für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Jugendliche ca. 2,2 Mrd. DM auf. Die Maßnahmekosten für die Berufsbildungswerke beliefen sich 1997 auf rund 850 Mio. DM.

Förderung

Die Bundesanstalt für Arbeit gewährt jungen Menschen mit Behinderungen finanzielle Hilfen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Es handelt sich hierbei insbesondere um folgende Leistungen:

• Ausbildungsgeld

Anspruch auf Ausbildungsgeld haben Behinderte während einer beruflichen Ausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung und während einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Arbeitstrainingsbereich einer anerkannten Werkstatt für Behinderte, wenn kein Anspruch auf Übergangsgeld besteht.

Übersicht 63: Bestand an Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung nach Maßnahmeart 1991 bis 1997[1])

Maßnahmeart	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	Anzahl						
Staatlich anerkannter Ausbildungsberuf	30.395	32.574	31.043	30.827	31.106	33.585	33.166
Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO	10.073	12.956	15.785	17.984	20.295	22.932	24.849
Fernunterrichtsmaßnahme (nur Hauptmaßnahme)	27	10	22	27	20	11	3
Berufsfindung	226	170	195	249	249	314	212
Arbeitserprobung	55	36	39	83	101	106	59
Grundausbildungslehrgang	539	627	326	507	700	862	435
Förderlehrgang	12.210	17.271	15.027	19.807	21.094	23.289	19.983
tip-Lehrgang[2])	61	73	70	111	160	156	90
Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung	47	56	49	42	57	47	32
Maßnahme im Eingangsverfahren/ Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte	12.011	13.544	11.418	11.061	11.224	11.633	11.599
Insgesamt	**65.644**	**77.317**	**73.974**	**80.698**	**85.006**	**92.935**	**90.428**

[1]) Jeweils Ende Dezember
[2]) Testen, informieren, probieren; bis 1996 Informations- und Motivationslehrgang

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 64: Bestand an Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung für Behinderte nach Lernorten 1991 bis 1997[1])

Maßnahmeart	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	Anzahl						
Betrieblich, einschließlich überbetrieblicher Abschnitte	21.966	22.029	19.711	18.189	16.833	16.600	15.711
Berufsbildungswerk	11.137	12.265	12.647	12.835	13.091	13.345	14.284
Berufsförderungswerk	687	710	717	729	753	731	707
Einrichtungen der Kategorie II	100	107	129	115	80	112	72
Werkstatt für Behinderte	12.011	13.544	11.418	11.061	11.224	11.633	11.599
Sonstige Reha-Einrichtung	5.615	8.665	11.460	14.746	16.656	19.805	21.915
Sonstige überbetriebliche Einrichtungen	14.099	19.983	17.864	22.993	26.346	30.694	26.132
Fernlehrgang	29	14	28	30	23	15	8
Insgesamt	**65.644**	**77.317**	**73.974**	**80.698**	**85.006**	**92.935**	**90.428**

[1]) Jeweils Ende Dezember

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

• **Teilnahmekosten**
Folgende Teilnahmekosten, die durch die Maßnahme unmittelbar entstehen, können u. a. gewährt werden: Lehrgangskosten mit Prüfungsgebühren, Lernmittel, Arbeitsausrüstung, Reisekosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung.

• **Ausbildungszuschuß**
Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Behinderten in Ausbildungsberufen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (in der Regel 60% der monatlichen Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres) gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Des weiteren können sonstige Leistungen wie Bewerbungskosten, Reisekosten, Fahrkostenbeihilfe, Arbeitsausrüstung, Überbrückungshilfe und Arbeitshilfen gewährt werden.

Veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen in der beruflichen Rehabilitation

Durch das Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Reformgesetz) wurde das AFG zum 1. April 1997 dahingehend geändert, daß die berufsfördernden und ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation grundsätzlich als Ermessensleistungen zu erbringen sind. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nur dann, wenn „besondere" berufsfördernde Leistungen erforderlich sind. Dies ist der Fall, wenn Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Eingliederungserfolges die Teilnahme an einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für Behinderte oder einer sonstigen auf die Bedürfnisse Behinderter ausgerichteten Maßnahme erforderlich machen.

Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation

Die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation wird im Ausschuß für Fragen Behinderter, der nach §12 Berufsbildungsförderungsgesetz das Bundesinstitut für Berufsbildung in allen Fragen der beruflichen Bildung Behinderter berät, intensiv diskutiert. Es stellt sich die Frage, welche Anforderungen sich zukünftig an Rehabilitationseinrichtungen stellen, um behinderte junge Menschen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten optimal auf den freien Arbeitsmarkt vorbereiten zu können. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke hat hierzu u. a. folgende Positionen entwickelt:[1])

• **Kooperation**
Durch regionale Verbundsysteme einzelner Maßnahmen kann die Gesamteffektivität gesteigert werden. Kooperation beinhaltet nicht nur, Erfahrungen auszutauschen, sondern auch Planungen und Vorgehensweisen abzustimmen. Berufsbildungswerke bieten hierzu ihre institutionellen Ressourcen an. Regionale Entwicklungszirkel, arbeitsteilige Lernverbünde, Weiterbildungsangebote, transferorientierte Workshops und Fachtagungen sind einige Möglichkeiten der Konkretisierung. Kommunikationsmedien bieten neue Möglichkeiten, den Erfahrungsaustausch effektiver zu gestalten.

• **Begleitende Fachdienste**
Die Fachdienste im Berufsbildungswerk (Psychologie, Medizin, Sozialpädagogik) sind besonders verantwortlich für die notwendige persönliche Entwicklung der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen. Das Zusammenspiel dieser Professionen ist die Voraussetzung der ganzheitlichen Umsetzung des Lern- und Entwicklungsprozesses jedes einzelnen Behinderten. Die begleitenden Dienste sind aber auch die Anlaufstellen für Entwicklungs-, Forschungs- und Modellprojekte. Ihre regionale und fachliche Vielfalt bietet die Gewähr, auch für Träger anderer Lernorte im Gesamtsystem der beruflichen Rehabilitation handhabbare und schnell umsetzbare Handlungskonzepte zu erhalten.

• **Impulse für die Forschung**
Die Dynamik des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels verpflichtet unmittelbar zum Handeln und gleichzeitig dazu, zukunftsorientierte Lernprozesse zu initiieren. Diese Aufgaben können einzelne Einrichtungen allein nicht leisten. Erfahrungen anderer Einrichtungen der beruflichen Bildung,

[1]) Vgl: Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, 1996

aber auch neue Erkenntnisse der Wissenschaft müssen verstärkt für die berufliche Bildung fruchtbar gemacht werden. Durch multimediale Systeme kann für behinderte Menschen die Lehr- und Lernorganisation noch stärker an die Erfordernisse ihrer Behinderung sowie ihrer individuellen Lernstruktur angepaßt werden. Technische Hilfen eröffnen Wege zu einer besseren Individualisierung und Visualisierung sowie zu selbstorganisierten und – verantworteten Lernformen.

• **Einrichtung/Betrieb**

Trotz des hohen Leistungsstandes der beruflichen Bildung behinderter Menschen in Berufsbildungswerken erfordern die sich schnell verändernden Arbeitsmarktbedingungen eine laufende Anpassung an neue wirtschaftliche Anforderungen. Insofern werden Ausbildungsphasen in Betrieben für Jugendliche in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation immer wichtiger. Enge Kooperationen mit Betrieben eröffnen Chancen, die Vorteile betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsteile wechselweise zu ergänzen.

2. Fortbildungen und Umschulungen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation sowie berufliche Wiedereingliederung

Die quantitative Entwicklung bei den Teilnehmern an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (einschließlich Vorbereitungsmaßnahmen) im Jahr 1997 sowie die Veränderungen gegenüber den Vorjahren zeigt **Übersicht 65**. Danach war bei den Teilnehmerzahlen im Dezember 1997 gegenüber dem Vorjahresmonat ein Rückgang von ca. 9% zu verzeichnen.

Von den Rehabilitanden, die 1997 eine Fortbildungsmaßnahme beendet haben, erreichten 75% das Maßnahmeziel. Von diesen Teilnehmern legten 30% eine staatliche Prüfung ab, 21% eine sonstige Prüfung. Für 49% der Fortbildungsteilnehmer war keine Prüfung vorgesehen. Damit hat der Anteil der Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen.

Bei Umschulungen erreichten 73% der Teilnehmer das Maßnahmeziel, 27% brachen vorzeitig ab oder bestanden die Prüfung nicht. Von den erfolgreichen Umschulungsteilnehmern erwarben 80% einen staatlich anerkannten Abschluß, 14% legten eine sonstige Prüfung ab, bei 6% war keine Prüfung vorgesehen.

Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke führt jeweils ein Jahr nach Beendigung der Rehabilitationsmaßnahme bei den Rehabilitanden Nachbefragungen zum Stand der beruflichen Eingliederung durch. Nach den letzten Befragungsergebnissen standen zu diesem Zeitpunkt 65,4 % der Absolventen in einem Beschäftigungsverhältnis. 34% der ehemaligen Teilnehmer waren noch nicht erwerbstätig, davon waren 22,3% arbeitslos, die übrigen 12,3% standen dem Arbeitsmarkt z.B. wegen familiärer Aufgaben oder Fortbildung nicht bzw. nur bedingt zur Verfügung. Die berufliche Wiedereingliederungsquote war zum Befragungszeitpunkt in den neuen Ländern mit 61% etwas niedriger als in den alten Ländern mit 66%.

Nach Erhebungen in einem Landesarbeitsamtsbezirk im Bereich der ambulanten Rehabilitation fanden ca. drei Viertel der Teilnehmer an betrieblichen Umschulungen nach Abschluß der Maßnahme einen neuen Arbeitsplatz. Dabei wurde fast die Hälfte der Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen, ein weiteres Drittel fand in einem anderen Betrieb eine Beschäftigung.

Die quantitative Entwicklung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation im Geschäftsbereich der Rentenversicherungs- und Unfallversicherungsträger geben die **Übersichten 66** und **67** wieder. Bei der Beurteilung der quantitativen Entwicklung in den letzten Jahren sind die Veränderungen im AFG sowie in anderen Gesetzen und Vorschriften zu berücksichtigen, die sowohl in den Zuständigkeitsbereich der Rentenversicherungsträger ausgeweitet als auch – soweit die Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit weiter gegeben war – dazu geführt haben, daß die berufliche Rehabilitation mittlerweile überwiegend durch Bewilligung allgemeiner (nicht behindertenspezifischer) Maßnahmen/Leistungen durchgeführt wird.

3. Projekte

Ergebnisse eines Projekts zur beruflichen Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in den neuen Ländern

In den neuen Ländern wurden Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation auf- und ausgebaut, die denen der alten Länder entsprechen. So wurden Berufsbildungswerke in Betrieb genommen und Qualifizierungsmaßnahmen auch in anderen Einrichtungen initiiert, die als Ausbildungsstätten für Behinderte tätig sind. Im Zeitraum von 1994 bis 1997 hat das Bundes-

Übersicht 65: Bestand an Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in bestimmten berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Art der Bildungsmaßnahme 1994 bis 1997[1])

Merkmal	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	1994	1994	1995	1995	1996	1996	1997	1997
Fortbildung	7.267	326	8.472	640	8.457	906	7.143	937
Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulungen	2.467	318	2.347	423	2.249	363	1.815	533
Umschulung	24.699	2.667	25.293	3.448	23.508	3.865	21.406	3.820
Insgesamt	**34.433**	**3.311**	**36.112**	**4.511**	**34.214**	**5.134**	**30.364**	**5.290**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 51, Seite 90

[1]) Jeweils Ende Dezember

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.5 Bestimmte Zielgruppen

Übersicht 66: Bestand an Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in bestimmten berufsfördernden Bildungsmaßnahmen in Kostenträgerschaft der Rentenversicherung 1994 bis 1996[1])

Merkmal	1994	1995	1996
Fortbildung	766	1.394	2.495
Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulungen	2.994	5.388	8.524
Umschulung	4.977	5.822	9.937
Insgesamt	**8.737**	**12.604**	**20.956**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 52, Seite 91

[1]) Abgeschlossene Einzelleistungen

Quelle: Statistische Angaben des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger

institut für Berufsbildung eine mündliche und zwei schriftliche Befragungen in den neu entstandenen Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt, die Aufschluß darüber geben, wie sich die Situation der Ausbildung behinderter Jugendlicher in den neuen Ländern entwickelt hat und welche Aspekte der Weiterentwicklung im Vordergrund stehen.

Aus Sicht der befragten Fachkräfte und Experten ergeben sich aus der Übernahme des Rehabilitationssystems der alten Länder sowohl Vorteile als auch Nachteile. Einerseits wird der Verlust von Schutz und Sicherheit für die behinderten Jugendlichen in der Berufswelt beklagt, andererseits begrüßt man die Vermittlung von hoher fachlicher und persönlicher Kompetenz, die die Jugendlichen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erwerben können. Abgesehen von der Ebene der Geschäftsführung wurde in den Einrichtungen fast ausschließlich Personal aus den neuen Ländern eingestellt und mit spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen geschult. Nur in einzelnen Einrichtungen konnte teilweise auf Personal zurückgegriffen werden, das über Erfahrungen bei der Ausbildung von behinderten Jugendlichen verfügte. Aus diesem Grund besteht ein erheblicher Weiterbildungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf pädagogische und psychologische Fragen und beim Umgang mit den verschiedenen Behinderungsarten.

Ergebnisse im Überblick:

- das Durchschnittsalter der Jugendlichen in der Ausbildung liegt bei 18,5 Jahren,
- der Anteil der weiblichen Auszubildenden beträgt 42,3 %,
- rund drei Viertel der Jugendlichen werden in den Bereichen „Bau- und Büroberufe, Hauswirtschaft, Gastgewerbe und Holzberufe“ ausgebildet,
- in den meisten Berufsbereichen überwiegt der Anteil der Auszubildenden in Berufen, die ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen und eigens für Behinderte mit erheblichen Lernschwächen entwickelt worden sind (§ 48 BBiG bzw. § 42 b HwO),
- Prüfungsangst und finanzielle Probleme stellen die größten Belastungen der Jugendlichen in der Ausbildung dar,
- unter den Verbesserungswünschen stehen häufigere Wiederholung des Lernstoffs und mehr Übungen – vor allem in der Berufsschule – im Vordergrund.

Unter den bestehenden Arbeitsbedingungen, die noch vom Aufbau der Einrichtungen geprägt sind, beruhen die Leistungen und Erfolge in der Berufsausbildung der behinderten Jugendlichen in hohem Maße auf dem persönlichen Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereit sind, erhebliche Arbeitsleistungen zu erbringen und Arbeitsbelastungen zu ertragen. Die Arbeitszufriedenheit ist dennoch hoch, ebenso die Identifikation mit den Zielen des Rehabilitationskonzepts – auch wenn im Detail zahlreiche Verbesserungswünsche zur Sprache kommen.

Eine Erhebung speziell zu „Sonstigen Einrichtungen“ (z. B. Einrichtungen der freien Träger) wurde notwendig, da zu diesem Einrichtungstyp keine ausreichenden Informationen vorlagen. Es konnte festgestellt werden, daß

- die meisten dieser Einrichtungen erst nach der Vereinigung gegründet wurden,
- es sich in diesen Einrichtungen bei 87,7 % aller Auszubildenden um Lernbehinderte handelt,
- 28 % aller verfügbaren Plätze für Förderungslehrgänge vorgesehen sind,

Übersicht 67: Bestand an Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in bestimmten berufsfördernden Bildungsmaßnahmen in Kostenträgerschaft der Unfallversicherung 1994 bis 1996

Merkmal	1994	1995	1996[1])
Fortbildung	245	279	381
Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulung	738	731	769
Umschulung	3.054	3.013	3.106
Insgesamt	**4.037**	**4.023**	**4.256**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 53, Seite 91

[1]) Vorläufiger Stand September 1997

Quelle: Statistische Angaben des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften

- drei Viertel aller Auszubildenden in nur acht von insgesamt 43 angebotenen Berufen nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO ausgebildet werden,
- alle befragen Einrichtungen einen sozialpädagogischen Dienst und zwei Drittel der Einrichtungen einen psychologischen Dienst eingerichtet haben und
- die Kapazität an Internatsplätzen in den sonstigen Einrichtungen bei insgesamt 26 % liegt.

Die wichtigsten, hier nur allgemein zu umreißenden Bereiche, in denen eine Weiterentwicklung anzusetzen wäre, sind:

- bessere strukturelle Voraussetzungen für die Kooperation zwischen Berufsschule und Ausbildung,
- höhere Flexibilität bei der Entwicklung von Berufsansätzen – unter besonderer Berücksichtigung des Ausbildungsberufspektrums für weibliche Auszubildende,
- Erweiterung des Berufspektrums für Jugendliche mit Sinnesbehinderungen,
- Abbau von Ausbildungsgängen nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO zugunsten eines weiter ausdifferenzierten Angebots anerkannter Ausbildungsberufe – insbesondere im Dienstleistungsbereich,
- mehr Förderunterricht und die Verbesserung didaktisch-methodischer Maßnahmen mit der Zielrichtung einer stärkeren Individualisierung und Differenzierung im Unterricht,
- Aufwertung des Internatsbereiches (insbesondere in Berufsbildungswerken) und bessere Integration in das als ganzheitlich zu begreifende Ausbildungsgeschehen,
- Verstärkung der Weiterbildungsangebote im pädagogischen und psychologischen Bereich für das Ausbildungs- und Betreuungspersonal,
- Maßnahmen zum Abbau von Prüfungsangst – unter besonderer Berücksichtigung der weiblichen Rehabilitanden.

Als positiv und notwendig wird eine Nachbetreuung der Absolventen aus Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen beim Übergang ins Berufsleben bewertet. Wichtig wären auch Übergangsangebote für Absolventen, die keinen Arbeitsplatz finden, um vorhandenes Wissen zu aktualisieren und ggf. durch Zusatzqualifikationen zu erweitern.

Modellprojekt „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen“

Zur Verbesserung des Rehabilitationsangebotes für Frauen hat die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern ein Modellprojekt für eine wohnortnahe Rehabilitation von Frauen entwickelt. Das Konzept orientiert sich am dualen System der beruflichen Ausbildung; neben einer berufspraktischen Ausbildung im Betrieb erfolgt die berufstheoretische Ausbildung in den jeweiligen Berufsschulen. Die innerbetriebliche Umschulung wird ergänzt durch fachspezifischen Unterricht; die gesamte fachliche Unterweisung ist ihrerseits integriert in ein sozialpädagogisch und -psychologisch orientiertes Gesamtkonzept. Zur Vorbereitung auf die Umschulung besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Rehabilitationsvorbereitungslehrgang. Um einen möglichst reibungslosen Einstieg in das zweite Berufsschuljahr zu gewährleisten, findet vor Beginn der eigentlichen Umschulungsmaßnahme eine dreimonatige berufstheoretische Grundausbildung statt, in der die Inhalte des ersten Berufsschuljahres vermittelt werden. Sofern im Einzelfall eine Hilfestellung bei der Berufswahlentscheidung erforderlich ist, besteht die Möglichkeit, zunächst an einer Orientierungsmaßnahme teilzunehmen. Entsprechende Modellmaßnahmen laufen derzeit in Dessau, Merseburg, Kassel und Mainz.

Eine wissenschaftliche Begleitforschung der Universität Oldenburg soll insbesondere darüber Aufschluß geben, ob und in welchem Umfang ein derartiges wohnortnahes betriebliches Rehabilitationsangebot den Zugang von Frauen zu qualifizierten berufsfördernden Bildungsmaßnahmen erleichtert, inwieweit die einzelnen Module der Konzeption ausreichend flexibel und praktikabel sind und ob die Eingliederung der Rehabilitandinnen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dadurch signifikant verbessert werden kann.

Anwendungsmöglichkeiten neuer Technologien für Menschen mit geistiger Behinderung

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie fördert gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit ein Projekt zur Erforschung der Anwendungsmöglichkeiten neuer Technologien als Lernmedium für Menschen mit geistiger Behinderung. Das Fraunhofer-Instituts entwickelt und erprobt gemeinsam mit verschiedenen Werkstätten für Behinderte und der Universität Stuttgart von 1996 bis 1999 ein auf Multimedia-Technik beruhendes Informationssystem für Arbeits- und Prüfpläne für Menschen mit geistiger Behinderung. Der Einsatz von Computersystemen ist bisher den Menschen mit geistiger Behinderung verschlossen, da die meisten von ihnen der Schriftsprache nicht mächtig sind. Die Vermittlung von Lerninhalten durch das neue Multimedia-Lernsystem soll die berufliche Bildung für diese Menschen effektiver gestalten, ihre Persönlichkeit fördern und ihr berufliches Qualifikationsniveau erhöhen.

3.5.4 Ansätze zur Erkennung und zur Förderung von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung

Für besonders befähigte Lehrlinge (sofern sie frühzeitig im Ausbildungsverlauf identifiziert werden), gilt als Fördermaßnahme die Verkürzung ihrer Ausbildungszeit entweder nach § 29 BBiG bzw. § 27 a HwO (Abkürzung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr durch Anrechnung vergleichbarer, schulischer Vorkenntnisse) oder nach § 40 BBiG bzw. § 37 HwO (vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung in besonderen Fällen in Verbindung mit § 9 der Prüfungsordnung).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht im Rahmen eines Forschungsprojektes Ansätze zur Erkennung und Förderung von besonders begabten Auszubildenden. In Klein-, Mittel- und Großbetrieben soll ermittelt werden, inwieweit und woran berufliche Begabung und Befähigung von Jugendlichen von Ausbildern und Personalleitern erkannt und welche Strategien zu ihrer berufsqualifizierenden Förderung verfolgt werden.

Alle zu diesem Zweck befragten Experten aus 80 Betrieben äußerten ihr großes Interesse daran, leistungsstarke Jugendliche auszubilden, um auf diese Weise einen qualitativ hohen Fachkräftenachwuchs für die Zukunft des Unternehmens sicherzustellen. Vor allem große Betriebe haben und nutzen die Möglichkeit, in speziellen Auswahlverfahren die „besten“ jugendlichen Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze auszuwählen. Dabei richtet sich die Suche manchmal explizit auf besonders leistungsstarke Bewerber, insbesondere für die kaufmännische Ausbildung, meistens jedoch auch auf

solche Bewerber, die mehr als nur „durchschnittlich" oder „gut" sind. Die meisten betrieblichen Experten sind der Auffassung, daß besonders Leistungsstarke nach der Berufsausbildung attraktive Beschäftigungsangebote erhalten müssen, damit sie dem Betrieb erhalten bleiben.

Die Frage nach der Förderung von besonders Leistungsstarken wird von einem Großteil der betrieblichen Ausbildungsexperten spontan als Frage nach einer systematischen, in der Unternehmenskultur verankerten und an betrieblichen Zielen orientierten Förderpolitik verstanden. Dies ist insoweit überraschend, als es in keinem der erfaßten Betriebe in der Erstausbildung separat organisierte Lerngruppen für besonders Befähigte gegeben hat.

Im wesentlichen werden vier Gründe dafür vorgebracht:

- Für die geringe Anzahl besonders leistungsstarker Auszubildender wäre ein systematisches Programm überdimensioniert.
- Aufgabe des Betriebes sei eine breite Basisausbildung für jeden; spezielle Förderung – gerade für besonders Leistungsstarke – setze nach Abschluß der Ausbildung ein und sei dann Sache der Weiterbildung.
- Spezielle Förderung besonders Leistungsstarker schon während der Ausbildung grenze die anderen Auszubildenden aus und bringe Konflikte in den Ausbildungsbetrieb.
- Das zunehmende Kostendenken auf allen Ebenen wirke als einschränkende Bedingung für die Ausbildung im allgemeinen und für eine spezielle Förderung im besonderen; die Reorganisation der Beziehung zwischen Betriebs- und Ausbildungsabteilung als Kunden-Lieferanten-Verhältnis führe dazu, daß Betriebsabteilungen auf die „Bestellung" von Qualifikationen, die über die Ausbildungsordnung hinausgingen, verzichteten, um ihre Kostenstellen nicht zu belasten.

Jedoch kommen auch informelle Förderansätze zur Sprache. Alle von den Befragten berichteten Beispiele laufen darauf hinaus, daß Leistungsstarken im Vergleich zu durchschnittlichen oder „nur guten" Auszubildenden spezielle und/oder zusätzliche Aufgaben übertragen bzw. angeboten werden. Das können „schwierigere", „anspruchsvollere", „komplexere" und „verantwortungsvollere" Aufgaben oder „Sonderaufgaben" bzw. „Sonderaufträge" sein, wobei sich die Herausforderung sowohl auf fachliche Anforderungen als auch auf personale und soziale Anforderungen beziehen kann.

Formelle Fördermaßnahmen von seiten des Betriebes können sich darauf richten, den Einsatz in Abteilungen mit vergleichsweise hohen Anforderungen oder die Teilnahme an beruflichen Leistungswettbewerben vorzubereiten. Sie schließen den Besuch von inner- oder außerbetrieblichen Kursen und Lehrgängen ein. Des weiteren werden Urlaubs- oder Krankheitsvertretung in Fachkräftepositionen sowie – wenn auch mit Einschränkungen – Leistungsprämien und vorzeitige Zulassungen zur Abschlußprüfung genannt.

3.6 Handlungsorientierte und praxisnahe Gestaltung von Prüfungen

Die Regelung der Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen war bisher stark durch die „Empfehlungen für die Vereinheitlichung von Prüfungen in Ausbildungsordnungen aus dem Jahre 1980[1]) geprägt. In Anlehnung an die rechtlichen Vorgaben des BBiG § 1 Abs. 2 gliedert die Empfehlung die Prüfungsanforderungen in die Prüfungsteile „Kenntnisprüfung" und „Fertigkeitsprüfung".

Die Berufsarbeit von Facharbeitern und Fachangestellten ist heute jedoch durch zunehmend komplexere Handlungssituationen gekennzeichnet. Derartige Veränderungen setzen neue Maßstäbe auch für das berufliche Ausbildungs- und Prüfungswesen. In den letzten Jahren – seit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe in 1987 – wurden in die Ausbildungsordnungen richtungsweisende Ziele aufgenommen wie „selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren", die auch in den Prüfungen nachzuweisen sind (in der Regel in § 5 Abs. 2 der Ausbildungsordnungen aufgeführt).

Auch die Prüfungsanforderungen selbst werden immer deutlicher von den veränderten Praxisanforderungen geprägt. Im folgenden wird exemplarisch an ausgewählten Ausbildungsordnungen neu geordneter Berufe aufgezeigt, wie die veränderten Praxisanforderungen in den Prüfungsanforderungen umgesetzt werden.

Die Abschlußprüfung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin (Ausbildungsordnung von 1994) gliedert sich in drei Prüfungsaufgaben und in das Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde. Für die drei Prüfungsaufgaben sind technische Unterlagen zu erstellen, die typischen Arbeitsaufträgen der betrieblichen Praxis ähneln. Dabei ist in zwei Aufgaben die schriftliche Komponente direkt integriert, d. h. es sind schriftliche Fragen zu beantworten, die sich konkret auf die anzufertigenden technischen Unterlagen beziehen. Diese Prüfung repräsentiert eine neue Form, die integrierte Prüfung, in der die traditionelle Gliederung nach Fertigkeits- und Kenntnisprüfung aufgehoben ist. Die Abschlußprüfung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin ist zunächst bis zum Jahr 2000 befristet und wird zur Zeit im Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen eines Forschungsprojektes evaluiert.

Die Prüfungsstruktur der Ausbildungsordnungen „Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin" sowie „Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin" von 1997 gliedert sich nicht mehr in eine Fertigkeitsprüfung und eine Kenntnisprüfung, sondern in einen praktischen und einen schriftlichen Prüfungsteil. Im praktischen Teil der Abschlußprüfung wird keine eindeutige Zuordnung zu den Kategorien Arbeitsprobe und Prüfungsstück mehr vorgenommen (beim „Prüfungsstück" beurteilt der Prüfungsausschuß das Endergebnis, bei der „Arbeitsprobe" auch die Vorgehensweise und ggf. auch Zwischenergebnisse). Vielmehr sind in der praktischen Prüfung in insgesamt sieben Stunden mehrere „praktische Aufgaben" durchzuführen, bei denen es dem Prüfungsausschuß überlassen bleibt, ob er hier nur die Endergebnisse oder auch die Vorgehensweise bewerten will. Außerdem ist eine sich auf die praktischen Aufgaben beziehende Planungsaufgabe zu bearbeiten. In diesen Ausbildungsordnungen sind unter Beibehaltung der bisherigen Grobstruktur der Prüfung anstelle der alten Fertigkeitsprüfung Ansätze eines neuen und flexibleren Prüfungsverfahrens zu erkennen.

[1]) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Empfehlungen für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen", 1980

Die Prüfungsstruktur und das -verfahren bei den neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin, IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Informatikkaufmann/ Informatikkauffrau; Ausbildungsordnung von 1997) stellt eine neue Form dar. Die Prüfungsanforderung unterscheidet nicht ausdrücklich zwischen praktischer und schriftlicher Prüfung. Die Grobstruktur der Abschlußprüfung gliedert sich in zwei Teile. Im Prüfungsteil A ist eine betriebliche Projektarbeit vorgesehen, deren Durchführung maximal 35 Stunden beanspruchen darf. Die Projektarbeit ist in höchstens 30 Minuten in Verbindung mit einem Fachgespräch zu präsentieren. Die Prüfungsform des Teils B ist durch zwei ganzheitliche Aufgaben sowie das Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde gekennzeichnet. Für die beiden Aufgaben sind höchstens 90 Minuten vorgesehen und für das Prüfungsfach maximal 60 Minuten. Ob der Prüfungsteil B in schriftlicher oder in einer anderen Form erfolgen soll, ist in der Verordnung offen gelassen.

Die aufgezeigten Änderungen der Abschlußprüfung einiger neu geordneter Ausbildungsberufe verdeutlicht, daß sich Prüfungsanforderungen immer stärker an dem in der Ausbildungsordnung festgelegten erweiterten Qualifikationsbegriff orientieren. Die Prüfungen sind so gestaltet, daß sie komplexe, praxisnahe und berufstypische Anwendungssituationen abbilden.

Die dargestellten Prüfungsformen sind erst in den letzten Jahren entwickelt worden und konnten noch nicht in dem Maße erprobt werden, wie es bei den traditionellen Prüfungen der Fall ist. Daher wird in Modellversuchen angestrebt, Erfahrungen und Untersuchungsergebnisse zu erhalten, die Hinweise für die Regelung von Prüfungsanforderungen in künftigen Ausbildungsordnungen geben können. In den folgenden Beispielen werden einige Modellversuche im kaufmännischen und gewerblichen Bereich beschrieben, die sich mit dieser Thematik beschäftigen.

• Handlungsorientierte kaufmännische Prüfungsaufgaben

Vergleichbare Veränderungen finden sich bei der Neuordnung kaufmännischer Ausbildungsberufe der letzten zehn Jahre seltener. Die Fächerstruktur bleibt in den Prüfungen erhalten, und als Hauptzielsetzung der Prüfung ist weiterhin die Erfassung berufsrelevanter Fertigkeiten und Kenntnisse sowie des im Berufsschulunterricht vermittelten Lehrstoffs festgeschrieben. Allerdings findet sich auch in neu geordneten kaufmännischen Berufen ab 1991 generell die Zielsetzung „Die ... Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit ... befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen."[1]) Dies impliziert eine handlungsorientierte Gestaltung der Prüfung, allerdings auf der Grundlage der herkömmlichen Fächerstruktur und nicht in integrierter oder ganzheitlicher Form.

Auf Grund des Bedarfs der Betriebe an handlungskompetenten Mitarbeitern wird an unterschiedlichen Stellen und von unterschiedlichen Institutionen an neuen Konzepten für handlungsorientierte Prüfungsaufgaben gearbeitet.[2]) Überregionale Aufgabenerstellungsinstitutionen – wie die Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluß – und Zwischenprüfungen in Nürnberg oder die im Leitkammersystem Norddeutschland zusammengeschlossenen Industrie- und Handelskammern Berlin, Bremerhaven, Flensburg, Kiel, Lübeck sowie die Handelskammern Bremen und Hamburg – versuchen durch die Vergrößerung des Anteils offener Aufgaben (teilweise mit definierten Zielmarken) anstelle von Multiple-Choice-Aufgaben und die Einbeziehung von Belegen, stärker den Verständnisaspekt zu berücksichtigen.

Elaborierte Konzepte der Handlungsorientierung wurden in zwei Modellversuchen erarbeitet[1]). Beide Konzepte legen ein Modell vollständiger beruflicher Handlungen zugrunde. Im Modellversuch für die Bürokaufleute wird dies ergänzt um ein Konzept von in der Prüfung mit zu berücksichtigenden Schlüsselqualifikationen sowie eine Aufgabenklassifikation nach inhaltlichen Sichtweisen (betriebswirtschaftlich, juristisch, sozial, ökologisch etc.). Im Modellversuch der Versicherungswirtschaft wird ein Handlungsmodell als nicht ausreichend betrachtet. Hier wird mit dem Begriff einer erweiterten Handlungskompetenz gearbeitet, die die drei Komponenten Effizienz beim Umgang mit wiederkehrenden Anforderungen, kompetenter Umgang mit neuartigen Situationen und Sachwissen umfaßt.

In beiden Modellversuchen entwickeln Expertengruppen, die sich vorwiegend aus Praktikern aus dem jeweiligen Beruf und Berufsschullehrern zusammensetzen, Prüfungsaufgaben, die bereits in Prüfungen eingesetzt werden. Alle Aufgaben gehen in Aufgabenbanken ein, um sie in späteren Prüfungen erneut einzusetzen oder zur Erprobung als Prototypen bei der künftigen Aufgabenentwicklung zugrunde zu legen.

Die Aufgabensätze sind vor allem dadurch gekennzeichnet, daß sie

- sich an konkreten beruflichen Aufträgen und Handlungen orientieren,
- mit Belegen und meist mehrere Aufgaben übergreifenden Szenarien (Musterfirmen, Situationsbeschreibungen) arbeiten,
- einen hohen Anteil offener und halboffener Aufgaben enthalten sowie
- verschiedene Typen gebundener Aufgabenformen unter weitgehendem Verzicht auf den bisher vorwiegend praktizierten Typ von Multiple-Choice-Aufgaben, bei denen die richtige Lösung aus fünf Auswahlantworten herauszusuchen ist.

Entscheidend für eine dauerhafte und flächendeckende handlungsorientierte Gestaltung von kaufmännischen Prüfungen und einen möglichst einheitlichen Gebrauch des Begriffs „Handlungsorientierung" wird sein, daß es zu einer engen Kooperation der bislang weitgehend unabhängig voneinander arbeitenden Aufgabenersteller kommt.

[1]) Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau (BGBl. I S. 425 vom 20. Februar 1991) in § 4 (2)

[2]) Schmidt, J. U.: „Kaufmännische Prüfungsaufgaben – handlungsorientiert und komplex!? Konzepte und Aufgabenbeispiele für die Neugestaltung kaufmännischer Prüfungen", Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 204, 1997

[1]) Kooperationsmodellversuch der Handwerkskammer und der berufsbildenden Schulen in Osnabrück „Entwicklung und Erprobung von komplexen Aufgaben zur Leistungsmessung und -beurteilung in der Berufsausbildung zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann", Wirtschaftsmodellversuch „Entwicklung und Implementation eines Qualitätsförderungssystems für die handlungsorientierte Abschlußprüfung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau" – beide Modellversuche basieren auf zwei abgeschlossenen Forschungsprojekten, die vom Deutschen Industrie- und Handelstag durchgeführt wurden.

3.6 Gestaltung von Prüfungen

• Das Kundenberatungsgespräch als Prüfungsteil

Die in der Vergangenheit stärker auf den Innendienst orientierte Ausbildung der Versicherungskaufleute wurde bei der Neuordnung der Ausbildung abgelöst durch eine mehr vertriebsorientierte Ausrichtung. Damit soll den aktuellen und absehbaren wirtschaftlichen, technisch-organisatorischen und gesellschaftlichen Erfordernissen an die Versicherungswirtschaft Rechnung getragen werden. Einem abnehmenden Bedarf an Innendienstmitarbeitern steht ein zunehmender Bedarf an gut qualifizierten Versicherungskaufleuten für die Kundenbetreuung gegenüber. Dieser Umstand wird auch in der Prüfung, insbesondere durch die als simuliertes Kundenberatungsgespräch durchgeführte mündliche Prüfung, berücksichtigt.

In einem Gespräch, in dem ein Prüfungsausschußmitglied die Rolle des Kunden und der Prüfling die Rolle des Kundenberaters übernimmt, muß der Auszubildende am Beispiel seiner Ausbildungsschwerpunkte zeigen, daß er die jeweilige Situation des Kunden erfassen und ihm für diese Situation ein adäquates Angebot unterbreiten kann.

Für die Durchführung der Prüfung wurde von einem aus Ausbildern und Berufsschullehrern bestehenden Expertenkreis im Rahmen eines Modellversuchs (unter Beteiligung des Berufsbildungswerks der Versicherungswirtschaft, des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, des Deutschen Industrie- und Handelstages, des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Mainz) ein Praxishandbuch[1]) erarbeitet. Es enthält praxisnahe und sehr konkrete Hinweise über den formalen Ablauf des Kundenberatungsgesprächs, Fallvorgaben aus den 21 verschiedenen Sparten, auf die sich die Prüfung beziehen kann, eine Beschreibung der Funktionen der Prüfungsausschuflmitglieder sowie einen Beobachtungs- und Bewertungsbogen.

Diese Materialien und eine flächendeckende Prüferschulung durch ein Netz von Multiplikatoren sollen sicherstellen, daß bundeseinheitlich gleiche Qualitätsmaßstäbe und Anforderungen gelten. In die Bewertung des Gesprächs gehen folgende Aspekte ein: Gesprächsführung, Kunden- und Vertriebsorientierung sowie Fachspezifisches/Gesprächsinhalte. Durch eine differenzierte Beschreibung der Beobachtungsaspekte und eine entsprechende Gewichtung wird erreicht, daß in der Note etwa gleichgewichtig die Fachkompetenz auf der einen sowie Methoden- und Sozialkompetenz auf der anderen Seite berücksichtigt sind.

Durch diesen Prüfungsteil, der möglicherweise Modellcharakter für neue Prüfungsordnungen in kundenorientierten Ausbildungsberufen erhält, werden erstmals explizit Aspekte der Sozialkompetenz in einer Ausbildungsabschlußprüfung erfaßt. Gleichzeitig werden Qualitätsstandards für mündliche Prüfungen entwickelt, deren bundeseinheitliche Berücksichtigung durch ein Qualitätssicherungssystem gewährleistet werden.

• Praktische Prüfung im Zerspanungsbereich – Ergebnisse eines Modellversuchs

Zielsetzung des Modellversuchs „Entwicklung und Erprobung eines Modells für die praktische Prüfung im Zerspanungsbereich mit integrativer Qualifizierung des Prüfungspersonals" war es, die berufliche Handlungskompetenz in Prüfungen besser abzubilden. Im einzelnen ging es um die Evaluation der neu geordneten praktischen Prüfung im Beruf Zerspanungsmechaniker und um die Erfassung und Bewertung beruflicher Handlungsfähigkeit in der Abschlußprüfung. Die Durchführung des Modellversuchs lag beim CNC-Zentrum Hamburg, die wissenschaftliche Begleitung wurde von der Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie durchgeführt. Insgesamt liegen zum Ende des Modellversuches verschiedene Berichte vor, die jeweils einen bestimmten Adressatenkreis und unterschiedliche Schwerpunkte im Blick haben.[1])

Das neue Prüfungsmodell ist insbesondere hinsichtlich der praktischen Prüfung durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Einfügung der drei in der Verordnung vorgegebenen unterschiedlichen Prüfungsstücke (zwei mit einer konventionellen Werkzeugmaschine anzufertigen, ein CNC-Prüfungsstück) in eine komplexe Aufgabe, die sowohl konventionelle als auch CNC-Bearbeitung erforderlich macht; hierzu gehört das Einstellen des Programms, sowie das Einstellen und Optimieren;
- Verbesserung der Arbeitsplanung;
- Verbesserung und Erweiterung der Qualitätskontrolle.

Der Anlaß für den Modellversuch war vor allem der von den an der Prüfung Beteiligten empfundene Mangel hinsichtlich des früheren CNC-Prüfungsstückes, das als reine Wissensprüfung organisiert und durch schriftliche Fragen mit Ankreuzmethode abgeprüft wurde. In dem Modellversuch wurde der CNC-Teil in der praktischen Prüfung fachlich, inhaltlich und auch prüfungsmethodisch in engem Zusammenhang mit den anderen Prüfungsstücken gestellt und damit stärker an der realen Facharbeit ausgerichtet. Eine Prüfung des vollständigen Arbeitszusammenhangs von der Zeichnung bis zur Werkstatt kommt dabei der realen beruflichen Anforderungssituation eines Facharbeiters am nächsten und erhöht die inhaltliche Validität der Prüfung. Dies entspricht dem Qualifikationsbegriff der Ausbildungsordnung. Es wurde auch die Frage untersucht, wie und in welchem Umfang es möglich ist, die berufliche Handlungsfähigkeit in Prüfungen zu erfassen und zu bewerten.

Im Rahmen der umgestalteten Prüfung ist nunmehr ein komplexes Werkstück anzufertigen, bei dem die Anforderungen aller drei Prüfungsstücke der Ausbildungsordnung berücksichtigt sind und das sowohl konventionelle als auch CNC-gestützte Anteile enthält. Dieses Werkstück umfaßt von der Arbeitsplanung bis zur Qualitätskontrolle alle für die Herstellung eines komplexen Werkstücks erforderlichen Arbeitsgänge. Dies bringt erhöhte Anforderungen an die Planungsfähigkeit des

[1]) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Handlungsorientierte Abschlußprüfung für Versicherungskaufleute – Ein Praxishandbuch für Unternehmen, Berufsschulen und Prüfer von Industrie- und Handelskammern", 1997

[1]) Abschlußbericht über die Durchführung des Modellversuches, der an den Auftrags- und Zuwendungsgeber gerichtet ist. Abschlußbericht der berufspädagogischen wissenschaftlichen Begleitung, in dem Probleme und Möglichkeiten zum Erfassen und Bewerten beruflicher Handlungskompetenz in Prüfungen dargestellt und mit der Beschaffenheit des neuen Prüfungsmodells abgeglichen werden (Hauptadressat ist die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit). Abschlußbericht der arbeitspsychologischen Begleitforschung, der die Bewertung des neuen Prüfungsmodells durch die Beteiligten (Prüfer und Prüflinge) wiedergibt und ein Instrumentarium enthält, das dem Erfassen ihrer unterschiedlichen Sichtweisen dient. Neben der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit dürfte das Instrumentarium auch für die Prüfungspraxis relevant sein.

Darüber hinaus wurden ein Ergebnisbericht, in dem das neue Prüfungsmodell sowie die Prüferqualifizierung dargestellt werden und der vor allem an die Prüfungspaktiker gerichtet ist sowie ergänzende Materialien erarbeitet. Zu den ergänzenden Materialien gehören die Qualifizierungsmodule für die Prüfer getrennt nach den Fachrichtungen Dreh- und Frästechnik und die aktuellen Prüfungsaufgabensätze, -unterlagen einschließlich Bewertungsbögen, Checklisten und Arbeitshilfen und weiterhin ein Qualifikations- und Lernzielkatalog sowie alle im Rahmen des Modellversuchs entstandenen Veröffentlichungen (zu beziehen beim Modellversuchsträger CNC-Zentrum Hamburg, Neumann-Reichardt-Straße 27–33, 22042 Hamburg gegen einen geringen Betrag zur Deckung der Herstellungskosten).

Prüflings und an ein überschauendes Denken in Zusammenhängen mit sich, was der gestiegenen Komplexität und den größer gewordenen Gestaltungsspielräumen im realen Arbeitsprozeß entspricht.

Ganz entscheidend für die Verbesserung des Prüfungsgeschehens – auch über den Zerspanungsbereich hinausgehend – war die enge Einbindung der Prüfer in diesen Prozeß (u.a. durch einen Prüferarbeitskreis) sowie aller an der Prüfung Beteiligten einschließlich der Prüfungsteilnehmer. Die Prüfung stand gewissermaßen ständig auf dem Prüfstand. Immer wieder war der Frage nachzugehen: Wie praxisnah sind die Aufgaben?

Die Möglichkeiten, die Ergebnisse des Modellversuchs auf andere Bereiche zu übertragen, werden so eingeschätzt: Versteht man unter Transfer eine vollständige Übernahme des Prüfungsmodells, wird er gering sein. Allerdings ist das Prüfungsmodell veränderbar und offen für Weiterentwicklungen auch im arbeitsorganisatorischen und technologischen Bereich. Es kann angenommen werden, daß künftig eine praktische Prüfung im Zerspanungsbereich kaum am Einbeziehen der CNC-Technik vorbeikommen wird, daher können die gefundenen Lösungen für logistische bzw. organisatorische Probleme Anregungen geben. Weitaus stärker verallgemeinerbar sind dagegen die unter dem Stichwort Qualitätssicherung aufgeführten Sachverhalte. Gleichfalls übertragbar scheinen die erarbeiteten Lösungen des Problems: Wie kommt man zu geeigneten Prüfungsaufgaben und erreicht, daß diese nicht hinter den Praxisanforderungen zurückbleiben?

3.7 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.7.1 Quantitative Entwicklung

Für die Ausbildung im dualen System hat der Gesetzgeber festgelegt, daß nur ausbilden darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die Eignung nachweisen – in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung – muß nur, wer für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich ist. Der Betrieb meldet diese Mitarbeiter den zuständigen Stellen. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern ist nur eine Minderheit ausschließlich in dieser Funktion tätig; die große Mehrheit, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung um 94%, bildet nebenberuflich, d.h. im Rahmen ihrer Produktions- oder Dienstleistungsfunktion, aus.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe, Hauswirtschaft und Seeschiffahrt waren 1996 in den alten Ländern 445.968 und in den neuen 63.996, insgesamt damit 509.964 (1995: 507.054) Personen als Ausbilder registriert. Im Ausbildungsbereich Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern als die für die Ausbildung Verantwortlichen. Dies sind generell die Meister und Meisterinnen, denn die Meisterprüfung umfaßt die Anforderungen für die Ausbildereignung. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es im Jahr 1996 in den alten 175.506, in den neuen Ländern 47.880, insgesamt 223.386 Ausbildungsbetriebe (1995: 225.369) und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen.

Unter Einschluß des Handwerks ergibt sich über alle Ausbildungsbereiche für 1996 in den alten Ländern die Anzahl von 621.474, in den neuen von 111.876 und in beiden zusammen von 733.350 Ausbildern. Von 1995 zu 1996 hat sich die Anzahl in den alten Ländern um 5.630 bzw. 0,9% vermindert (1995: +3%); in den neuen Ländern ist die Anzahl um 5.557 bzw. 5,2% gestiegen (1995: 3%).

Fast jede vierte als Ausbilder gemeldete Person (ohne Handwerk) war 1996 wie im Vorjahr eine Frau. In der Gesamtzahl verdeckt ist der bemerkenswert hohe Frauenanteil unter den Ausbildern in den neuen Ländern mit 43%.

Wie im Vorjahr befinden sich auch 1996 rund 47%, der Ausbilder im Ausbildungsbereich Industrie und Handel, rund 31% im Handwerk, rund 15% in den Freien Berufen, rund 4 % im öffentlichen Dienst, knapp 3% – etwas angestiegen – in der Landwirtschaft und ein halbes Prozent in der Hauswirtschaft (vgl. **Übersicht 68**). Die Verteilung der gemeldeten Ausbilder in den neuen Ländern weicht auch 1996 ab. Auf das Handwerk entfällt immer noch ein höherer Anteil (43%) als auf Industrie und Handel (40%).

Setzt man die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in Beziehung zu derjenigen der Ausbilder (einschließlich Handwerk) ergeben sich folgende Relationen: In den alten Ländern entfielen 1996 auf insgesamt 1.240.577 Auszubildende insgesamt 621.474 Ausbilder; ein Ausbilder war – wie schon seit mehreren Jahren – durchschnittlich für zwei Auszubildende verantwortlich. In den neuen Ländern kommen 1996 auf 351.650 Auszubildende 111.876 Ausbilder; die Relation Auszubildende zu Ausbilder liegt hier – auch schon seit mehreren Jahren – bei drei zu eins. Hinter solchen Durchschnittswerten stehen je nach Branche und Größe des Ausbildungsbetriebs sehr unterschiedliche Verhältniszahlen. Die Situation in den neuen Ländern ist nach wie vor auf den hohen Anteil Auszubildender in außerbetrieblichen Voll-Ausbildungsmaßnahmen der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft zurückzuführen.

1996 legten in allen Ausbildungsbereichen zusammen 50.296 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 69**). Der Anteil der neuen Länder lag bei rund 19 % (1995: 17 %). Wie in den Jahren seit 1993 stellten auch 1996 Frauen ungefähr ein Drittel der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1996 bei 19.361; sie hat sich damit gegenüber 1995 um rund 65 % vergrößert. 1996 ist die Ausbilder-Eignungsverordnung so geändert worden, daß die zuständigen Stellen in Ausnahmefällen

Übersicht 68: Verteilung der gemeldeten Ausbilder auf die Ausbildungsbereiche 1995 und 1996 in Prozent

Ausbildungsbereich	1995	1996
Industrie und Handel	46,9	46,9
Handwerk	30,7	30,5
Öffentlicher Dienst	4,2	4,1
Landwirtschaft	2,2	2,7
Freie Berufe	15,5	15,3
Städtische Hauswirtschaft	0,5	0,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 54, Seite 94

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1995 und 1996; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 69: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen sowie Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel" 1992 bis 1996

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen			Befreiungen von Ausbilder-Eignungsprüfungen		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1992	54.977	48.301	6.676	8.835	7.938	897
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 55, Seite 94

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1992 bis 1996 sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung", Erhebung zum 31. Dezember

Übersicht 70: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1992 bis 1996

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen				
	1992	1993	1994	1995	1996
Industrie und Handel	17.859	16.395	16.835	14.956	12.461
Handwerk	42.224	44.807	45.305	42.358	39.947
Öffentlicher Dienst	619	467	576	466	408
Landwirtschaft	3.326	2.827	3.012	2.380	2.483
Hauswirtschaft[1])	795	672	731	603	681
Seeschiffahrt	8	11	8	–	7
Alle Ausbildungsbereiche	**64.831**	**65.179**	**66.467**	**60.763**	**55.987**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 56, Seite 94,
[1])Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1992 bis 1996

vom Nachweis der arbeits- und berufspädagogischen Eignung durch eine Prüfung befreien können, vorausgesetzt eine ordnungsgemäße Ausbildung ist gesichert.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Seeschiffahrt lag 1996 bei 55.987, 1995 bei 60.763 (vgl. **Übersicht 70**). Das ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang um 8 %. Der Anteil der Frauen unter den erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen lag 1996 wie 1995 bei 11 %.

3.7.2 Neustrukturierung von Lehrgang und Prüfung für die Ausbildung der Ausbilder

Die Entwicklungen in Arbeitsorganisation und Technik sowie Veränderungen in der Vorbildung der Auszubildenden haben die Berufs- und Arbeitsbedingungen von Ausbilderinnen und Ausbildern verändert und den Druck zur Modernisierung von Konzept und Inhalt der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) verstärkt. Um das Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung besser auf seine Aufgaben vorzubereiten, wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein zeitgemäßes, handlungsorientiertes Lehrgangs- und Prüfungskonzept erarbeitet.

Das neue Lehrgangskonzept unterbreitet ein konsequent anwendungsorientiertes Lehrgangsangebot und berücksichtigt die Qualifizierungsziele der neu geordneten Berufe. Es

- fördert die Handlungskompetenz von Ausbildern und bereitet sie auf die Anleitung von Auszubildenden zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren vor,
- baut die hierfür notwendige Rollenkompetenz auf und befähigt, Lernprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu beurteilen und
- vermittelt ein breit angelegtes Methodenrepertoire und leitet zu einem professionellen Einsatz moderner Ausbildungsmethoden in der Berufsausbildung an.

Zentrales Qualifizierungsziel ist die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit der zukünftigen Ausbilder. Dies bedeutet, daß sich sowohl die neue Lehrgangsstruktur sowie die Art und Weise des Vorgehens im Lehrgang selbst an den Aufgaben des Ausbilders orientieren. Didaktischer Kern ist die Lösung bzw. die Bearbeitung von realen Aufgabenstellungen des Ausbilders. Diese lassen sich nur schwer einzelnen Sachgebieten zuordnen. Ihre Bearbeitung im Lehrgang erfordert daher – im Gegensatz zum bislang gültigen Prinzip der Gliederung nach Sachgebieten bzw. Fächern – eine sachgebietsübergreifende Vorgehensweise. Deshalb wurde die Sachgebietsgliederung des alten Lehrgangs aufgegeben und der Lehrgang entlang von typischen Aufgabenstellungen des Ausbilders neu strukturiert.

Der neue Lehrgang besteht aus sieben Bausteinen: allgemeine Grundlagen für die Ausbildung legen, Ausbildung planen, Auszubildende einstellen, am Arbeitsplatz ausbilden, Lernen för-

dern, Gruppen anleiten, die Ausbildung beenden. Jeder Baustein repräsentiert einen typischen Aufgabenschwerpunkt im Tätigkeitsspektrum des Ausbilders; alle Aufgabenschwerpunkte zusammen bilden das Tätigkeitsspektrum ab. Jeder Baustein bildet eine in sich geschlossene Lehrgangseinheit, die nicht im Kontext vor- bzw. nachgelagerter Bausteine erarbeitet werden muß. Jeder Baustein umfaßt eine unterschiedliche Anzahl von Aufgaben, die den jeweiligen Aufgabenschwerpunkt inhaltlich präzisieren. Für die Hand der Dozenten ist jede Aufgabenstellung anhand empfohlener Anwendungen und Vermittlungsformen praxisgerecht aufbereitet.

Übergreifende Fragestellungen wie Rechtsgrundlagen, Methodenauswahl und -einsatz werden nach dem neuen Konzept nicht isoliert, sondern aufgabenintegriert vermittelt. Die Lehrgangsdauer soll unverändert bei 120 Stunden bleiben. Dies erleichtert eine zeit- und kostenneutrale Umsetzung in den Lehrgangsbetrieb. Für die Behandlung der einzelnen Lehrgangsbausteine werden unterschiedliche Zeitrichtwerte empfohlen. Diese Zeitrichtwerte sind keine verbindlichen Vorgaben, sondern Hinweise für die zeitliche Strukturierung des Lehrgangs, die den Dozenten Spielräume für die Lehrgangsgestaltung einräumen.

Lehrgang und Prüfung sollen denselben Grundsätzen folgen. Deshalb ist es unerläßlich, Lehrgangskonzept und Prüfungsregularien aufeinander abzustimmen. Nach dem Entwurf der neuen Prüfungsverordnung sollen die zukünftigen Ausbilder ihre Fähigkeit nachweisen, qualifiziert auszubilden. Hierfür ist eine Prüfung, die überwiegend Wissen abfragt, nicht mehr zeitgemäß. Der derzeitige Zweck der Prüfung „Kenntnisnachweis" greift zu kurz und soll deshalb um den Nachweis der Befähigung erweitert werden. Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Gegenstand der schriftlichen Prüfung soll die Bearbeitung fallbezogener Aufgabenstellungen aus den im Lehrgang vermittelten sieben Handlungsfeldern sein. Die praktische Prüfung sieht die Präsentation oder Durchführung einer Ausbildungseinheit vor, deren Auswahl und Gestaltung vom Prüfungsteilnehmer in einem Prüfungsgespräch zu begründen sind.

Das neue Lehrgangs- und Prüfungskonzept wurde am 11. März 1998 vom Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung gebilligt. Die Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft wird nun durch die am 1. November 1998 in Kraft tretende Siebente Änderungsverordnung entsprechend geändert.

3.7.3 Programm zur Förderung des Personals der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

Das Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (PQO) wird seit 1991 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert.[1]) Ziel ist die Weiterbildung von betrieblichen Ausbildern, Prüfern, Dozenten in der beruflichen Weiterbildung und von Aus- und Weiterbildungsberatern. Die Teilnehmer an den unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden zu Multiplikatoren ausgebildet. Im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen stehen neben dem Transfer von Ergebnissen und Erfahrungen der alten Länder bei der Planung und Durchführung der beruflichen Bildung in immer stärkerem Maße die Entwicklung eigener neuer Konzepte und Materialien für die Aus- und Weiterbildung zur Lösung spezifischer Probleme in den Unternehmen der neuen Länder.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Bedarfsanalysen im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie von Handwerkskammern in den neuen Ländern wurden 1996 und 1997 folgende Schwerpunkte zugrunde gelegt:

• Innovative Konzepte für die Aus- und Weiterbildung

Ziel ist die Entwicklung und Erprobung neuer berufspädagogischer Vermittlungskonzepte. Sie schließen die Qualifizierung des Managements/Bildungsmanagements für das Angebot von Ausbildungsplätzen und die anspruchsvolle Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung ein. Gegenstand sind auch die Einführung und Vermittlung moderner Informations- und Kommunikationstechnik sowie moderner Technologien. In 20 (1996) bzw. 19 (1997) Vorhaben wurden neue Formen und Methoden der Aus- und Weiterbildung sowie neue Lehr- und Lernmaterialien entwickelt und erprobt.

• Personalqualifizierung für nationale und internationale Märkte

Ziel ist die fachliche Weiterbildung des Bildungspersonals zur Unterstützung und Stärkung der Unternehmen für deren Handeln auf deutschen und ausländischen Märkten. In den 35 bzw. 37 Vorhaben dieses Schwerpunktes ging es vor allem um die Erhöhung der fachlichen und berufspädagogischen Qualifikation des Aus- und Weiterbildungspersonals.

Die Ziele des Programms wurden 1996 und 1997 in vollem Umfang erreicht. Die in der begleitenden Evaluierung ermittelten Einschätzungen durch die Teilnehmer an den einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen waren wiederum positiv.

Insgesamt wurden 1996 1.954 Veranstaltungen mit 28.118 Teilnehmern und einem Volumen von 30.799 Stunden durchgeführt (vgl. **Übersicht 71**). Inhaltlich können die Veranstaltungen folgenden Schwerpunktbereichen zugeordnet werden:

kaufmännisch-verwaltender Bereich	696 Veranstaltungen
Prüfungen	384 Veranstaltungen
übergreifende berufs- und arbeitspädagogische Themen	363 Veranstaltungen
Rechtsgrundlagen (nicht nur Berufsbildungsrecht)	197 Veranstaltungen
gewerblich-technischer Bereich	169 Veranstaltungen
spezielle fachliche Themen	145 Veranstaltungen

Neben einem hohen Anteil bereichsübergreifender Veranstaltungen wurden spezielle Veranstaltungen im kaufmännischen Bereich (20%), im Bereich des Handwerks (16%), Hotel- und Gastgewerbe (12%), im gewerblich-technischen Bereich (9%) und Einzelhandel (7%) durchgeführt. Dies sind genau jene Bereiche, die die regionalen wirtschaftlichen Strukturen in den neuen Ländern wesentlich bestimmen.

Im Zentrum der Aktivitäten stehen Personen, die mit der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben den Prozeß der Strukturveränderung unmittelbar gestalten. Die Teilnehmerstruktur unterstreicht, daß das Programm genau die beabsichtigten Zielgruppen erreicht. Besonders hervorzuheben ist der konstant hohe Anteil an nebenberuflichen Ausbildern, die insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben tätig sind (vgl. **Übersicht 72**). Damit werden auch die Initiativen zur Gewinnung von neuen Ausbildungsplätzen unterstützt.

[1]) Vgl. Berufsbildungsberichte 1994 bis 1997, jeweils Kapitel 3.6.2

3.7 Ausbildungspersonal

Übersicht 71: Gesamtergebnisse des PQO-Programms 1992 bis 1997

Merkmal	1992	1993	1994	1995	1996	1997[1])
Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen	793	1.331	1.823	2.158	1.954	1.476
Stundenvolumen der durchgeführten Veranstaltungen	33.103	33.270	35.958	34.721	30.799	20.978
Anzahl der Teilnehmer	11.322	18.387	24.525	26.951	28.118	16.098

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 57, Seite 95

[1]) Stand November

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 72: Teilnehmerstruktur des PQO-Programms 1992 bis 1996 in Prozent

Teilnehmer	1992	1993	1994	1995	1996
Ausbildungsleiter	7,59	11,15	6,75	7,36	5,91
Hauptberufliche Ausbilder	47,23	35,06	20,92	18,85	13,54
Nebenberufliche Ausbilder	12,02	22,75	38,37	44,32	41.75
Berater	5,02	3,57	1,88	1,04	2,06
Dozenten	11,94	11,37	7,07	4,56	4,39
Prüfer	16,20	13,79	16,00	19,42	28,94
Lehrer	0	2,31	3,59	3.26	2,89
Sonstige			5,43	1,16	0,52
Insgesamt[1])	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 58, Seite 95

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Das Programm zur Personalqualifizierung in den neuen Ländern[1]) orientierte sich auch 1997 daran,

- dem Qualifizierungsbedarf der kleinen und mittleren Unternehmen besondere Aufmerksamkeit zu schenken,
- die Entwicklung der Handlungskompetenz des Bildungspersonals zu fördern,
- die Konzeptionen der Qualifizierung den wirtschaftlichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten insbesondere der neuen privaten Betriebe anzupassen und
- die Maßnahmen regional und sektoral ausgewogen zu gestalten.

Insgesamt wurden 1997 (Stand: November) 1.476 Veranstaltungen mit 16.098 Teilnehmern und einem Volumen von 20.978 Veranstaltungsstunden durchgeführt. Eine weitergehende Differenzierung kann auf Grund der noch laufenden statistischen Auswertung nicht erfolgen.

[1]) Das Programm mit der Übersicht und Kurzinformation über alle Vorhaben ist im Bundesinstitut für Berufsbildung erhältlich. Konzepte sowie bisher erreichte Ergebnisse wurden in der Reihe „Personalqualifizierung in Ostdeutschland" veröffentlicht. Es sind bisher sechs Bände und zwei Sonderbände erschienen. Einzelne Informationen zu Aktivitäten der Träger im Programm werden regelmäßig im Informationsdienst KOMPETENZ veröffentlicht.

3.7.4 Führungs- und Konfliktlösungsverhalten in der Ausbildung

Die Anforderungen an das Ausbildungspersonal haben sich mit dem technologischen Wandel, den Veränderungen betrieblicher Organisationsformen und neuen Personalentwicklungsstrategien so verändert, daß Ausbilder inzwischen über Qualifikationen verfügen müssen, die früher dem Management vorbehalten waren. Dazu gehören eine hohe Selbständigkeit in der Arbeit, planerische und organisatorische Fähigkeiten, die Fähigkeit, Teamarbeit zu fördern und mit Problemen so umzugehen, daß diese produktiv genutzt werden können.

Hauptziel zweier Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung war deshalb die Analyse von Führungsstilen und Konfliktlösungsverhalten der Ausbilder in den neuen und den alten Ländern. Dazu wurden die Ausbilder und die Auszubildenden schriftlich – u.a. mit einem Fragebogen nach Misumi[1]) – befragt. Bei diesem Instrument werden nicht nur Einstellungen, sondern auch Verhaltensweisen in ganz konkreten Situationen erfaßt (z.B. Verhalten in der Gruppe,[2]) Selbstbewertung der Leistung).

[1]) Misumi, J.: „The Behavioral Science of Leadership", 1990

[2]) Bei der Auswahl der Auszubildendengruppen wurden folgende Maßstäbe angelegt: Die Gruppe mußte mindestens fünf Jugendliche umfassen, um einseitigen Urteilen vorzubeugen. Sie mußte ferner mindestens seit vier Wochen mit dem betreffenden Ausbilder zusammen sein, um eine qualifizierte Einschätzung zu gewährleisten.

Beide Untersuchungen[1]) wurden in privaten und öffentlichen Groß- und Mittelbetrieben im industriellen Metall- und Elektrobereich (überwiegend kommunale Stadtwerke und Verkehrsbetriebe) durchgeführt. Einbezogen waren in den neuen und alten Ländern jeweils rund 900 Auszubildende sowie deren jeweils rund 100 Ausbilder. In beiden Erhebungen befanden sich je ein Drittel der Jugendlichen im ersten, im zweiten sowie im dritten und vierten Ausbildungsjahr. Die meisten Auszubildenden waren junge Männer (neue Länder: 94%, alte Länder: 92%). Nahezu alle befragten Ausbilder waren hauptberuflich tätig. Ihr Alter reichte von Ende zwanzig bis über 50 Jahre; jeder dritte Ausbilder (36%) war über 50 Jahre alt. Die Ausbilder in den neuen Ländern waren auch bereits in der DDR als Ausbilder beschäftigt, 60% von ihnen hatten ein Ingenieurpädagogikstudium abgeschlossen. Die Qualifikation der Ausbilder aus den alten Ländern lag hauptsächlich auf der Meister-/Technikerebene, ein Fünftel von ihnen waren Ingenieure.

[1]) Die Erhebung in den alten Ländern fand 1991 statt, die in den neuen 1996. Der zeitliche Abstand zwischen den Untersuchungen kann als unproblematisch angesehen werden, denn nach Misumi (a.a.O.) sind Führungsstile und Verhalten in kritischen Situationen ziemlich veränderungsresistent. Siehe zu der Studie in den alten Ländern: Harbordt, S./ Grieger, D. (Hrsg.): „Demokratie lernen im Alltag? Führung, Konflikte und Demokratie in Ausbildung und Elternhaus", 1996

- **Führungsstile der Ausbilder aus der Sicht der Auszubildenden**

Den nach dem zugrundeliegenden Modell[1]) besten Führungsstil (PM) pflegen nach Einschätzung der Auszubildenden 34% der Ausbilder in den neuen Ländern und 37% der Ausbilder in den alten Ländern (vgl. **Schaubild 7**). Den gleichermaßen wenig aufgaben- wie beziehungsbetonten Stil (pm) wenden 27% der Ausbilder aus den neuen und 30% aus den alten Ländern an. Ein geringer Unterschied besteht auch bei dem vorwiegend aufgabenbetonten Stil (P). Jeweils ein knappes Fünftel der Ausbilder verhält sich nach diesem Stil. Einen etwas größeren Unterschied sehen die Auszubildenden beim vorwiegend beziehungsbetonten Führungsstil (M). Sie schreiben ihn zu 21% den Ausbildern in den neuen und zu 14% den Ausbildern in den alten Ländern zu.

[1]) Nach Misumi (a.a.O.) muß Führung in sozialen Bereichen – hier in der Ausbildung – zwei grundlegende Funktionen erfüllen:

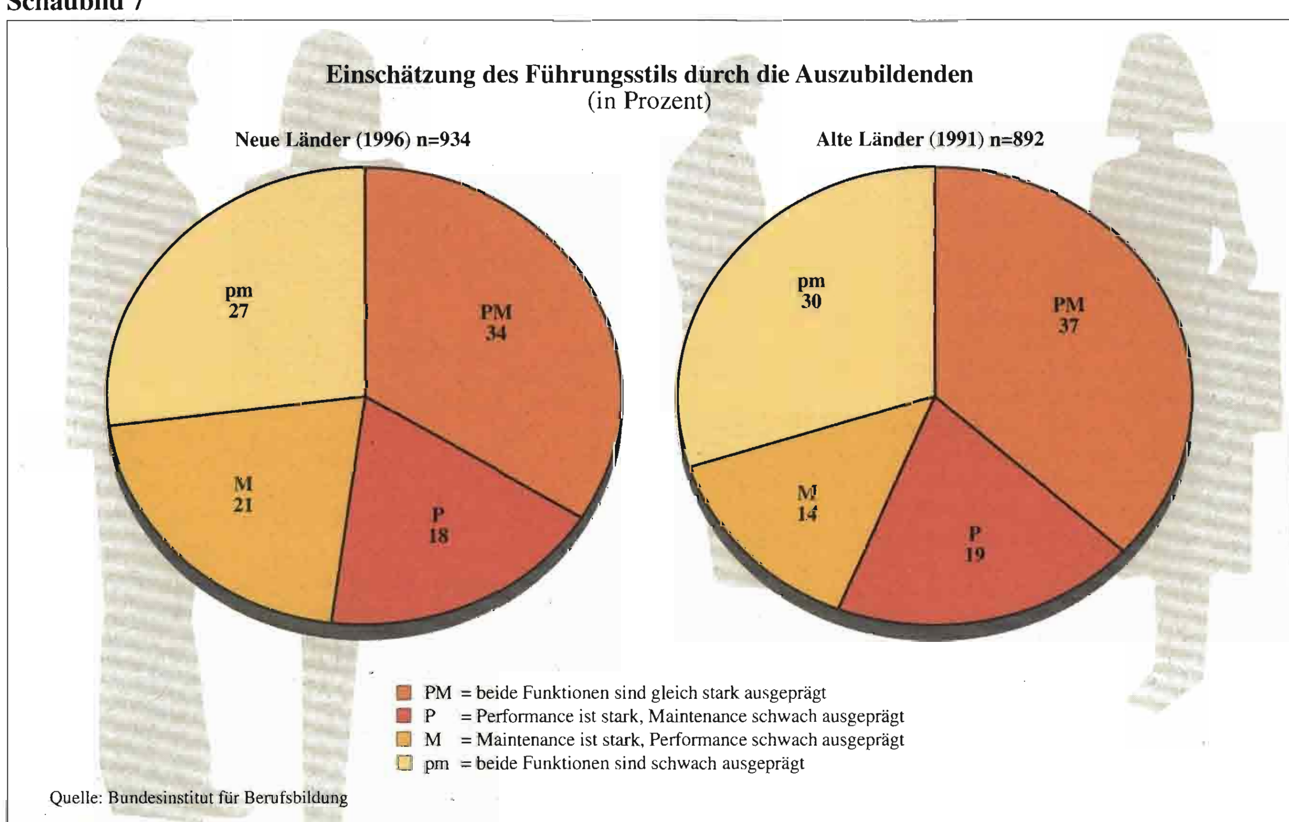
1. Die Funktion, die der Zielerreichung dient und durch Planung, Problemlösen, Aufgabenstellung, Koordination, Kontrolle und Leistungsansporn charakterisiert ist. Diese **Performance**-Funktion wurde als die **aufgabenbetonte** Funktion bezeichnet.
2. Der sozialen Stabilität und der Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe dient die **Maintenance**-Funktion – hier als **beziehungsbetonte** Funktion bezeichnet. Sie ist charakterisiert durch Verständnis, Toleranz, Vertrauen, Fairness, Anerkennung von Leistungen und die Fähigkeit, mit Konflikten umgehen zu können.

Aus diesen beiden Führungsfunktionen konstituieren sich die vier Führungsstile:

PM – beide Funktionen sind gleich stark ausgeprägt,
P – Performance ist stark, Maintenance schwach ausgeprägt,
M – Maintenance ist stark, Performance schwach ausgeprägt und
pm – beide Funktionen sind schwach ausgeprägt.

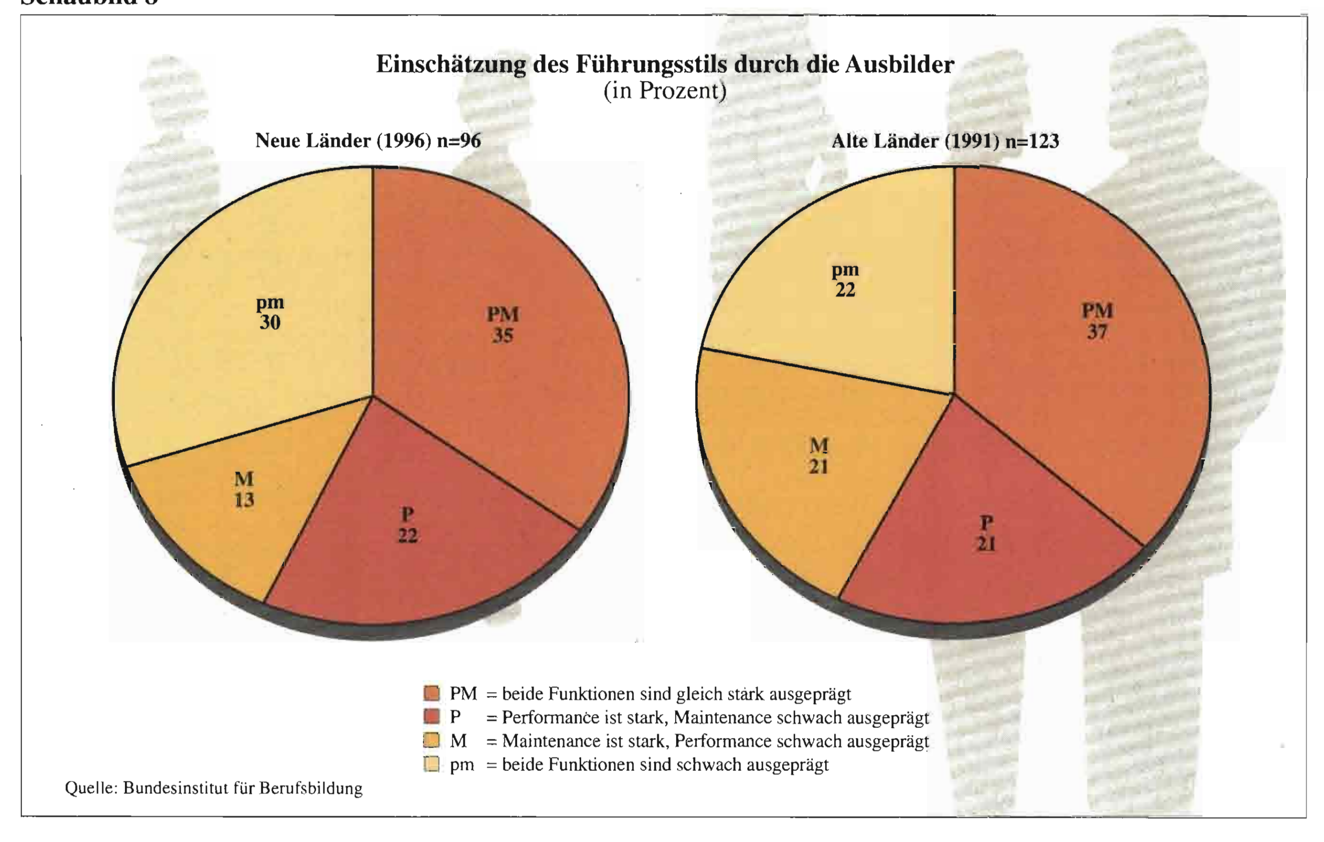
Der **PM**-Führungsstil gilt als der beste, weil beide Funktionen stark ausgeprägt, aber ausgewogen sind und sich in ihrer Wirkung gegenseitig verstärken, der pm-Stil als der ungünstigste.

Schaubild 7



3.7 Ausbildungspersonal

Schaubild 8



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Eine weitere Differenzierung ergibt, daß der beste Führungsstil eher im Metall- als im Elektrobereich, eher in privaten als in öffentlichen Betrieben und eher in kleinen Auszubildendengruppen gepflegt wird. Unabhängig vom Ausbildungsjahr wird der PM-Stil am häufigsten praktiziert, an zweiter Stelle steht aber der ungünstigste Stil (pm), und zwar bereits ab dem zweiten Ausbildungsjahr. Selbst wenn man bedenkt, daß Auszubildende mit zunehmender Dauer der Ausbildung weniger den Ansporn und die persönliche Zuwendung der Ausbilder brauchen, weil sie selbständig und eigenverantwortlich arbeiten lernen sollen, wäre der pm-Stil doch allenfalls gegen Ende der Ausbildung vertretbar.

Zusätzlich zu den Führungsstilen wurden Kriteriumsvariablen der betrieblichen Umwelt erhoben und deren Zusammenhänge mit den Führungsstilen geprüft. Erfaßt wurden dazu in eigenen Skalen die Qualität der Teamarbeit, die Ausbildungszufriedenheit und die Befindlichkeit im Betrieb als Erfolgskriterien für gute Führung nach dem angewandten Modell. In den alten wie den neuen Ländern zeigt sich, daß die Auszubildenden sich bei dem gleichermaßen aufgaben- wie beziehungsbetonten Stil (PM) im Betrieb am wohlsten fühlen, die Teamarbeit am besten klappt und sie mit der Ausbildung am meisten zufrieden sind.

• Selbsteinschätzung des Führungsstils durch die Ausbilder

Die Selbsteinschätzung des Führungsstils durch die Ausbilder in den neuen und alten Ländern zeigt bei den Stilen PM und P kaum Unterschiede: 35 % der Ausbilder in den neuen und 37 % in den alten Ländern wenden den gleichermaßen aufgaben- und beziehungsbetonten Stil (PM) und etwa ein Fünftel den aufgabenbetonten Stil (P) an (vgl. **Schaubild 8**).

Im M-Bereich (beziehungsbetonter Führungsstil) schätzen sich die Ausbilder in den neuen Ländern mit 13 % als weniger vertreten ein als die in den alten Ländern (21 %), während es sich beim ungünstigen pm-Stil (hier sind beide Funktionen schwach ausgeprägt) umgekehrt verhält: 30 % der Ausbilder in den neuen Ländern und 22 % der Ausbilder in den alten Ländern schreiben sich selbst diesen Stil zu. Die Ausbilder in den neuen Ländern schätzen ihren Führungsstil tendenziell schlechter ein als die in den alten Ländern. Eine mögliche Ursache dafür könnte darin liegen, daß die Ausbilder aus den neuen Ländern bescheidener hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung sind.

Werden die Aussagen der Ausbilder mit denjenigen ihrer Auszubildenden verglichen, sind bei der Einschätzung des gleichermaßen aufgaben- wie beziehungsbetonten Führungsstils (PM) und des aufgabenbetonten Stils (P) nur kleine Unterschiede festzustellen; d. h. Jugendliche aus den neuen und alten Ländern bzw. deren Ausbilder haben ein ähnliches Bild vom angewandten Führungsstil. Dies ist keineswegs selbstverständlich, denn nach den bisherigen Ergebnissen in der Führungsforschung differieren Fremd- und Selbsteinschätzung in der Weise, daß das Führungspersonal sich besser einschätzt als die Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

Der beziehungsbetonte Stil (M) wird den Ausbildern aus den neuen Ländern von ihren Auszubildenden (21 %) häufiger attestiert, als diese ihn sich selbst zuschreiben (13 %). In den alten Ländern ist die Relation umgekehrt: Mehr Ausbilder (21 %) glauben nach diesem Stil zu führen als ihre Auszubildenden es wahrnehmen (14 %).

Insgesamt kann zum Führungsstil in der Ausbildung folgendes Fazit gezogen werden: Ausbilder pflegen zu wenig den gleichermaßen aufgaben- wie beziehungsbetonten Führungsstil

(PM). Demgegenüber wird der pm-Stil, in dem beide Funktionen schwach ausgeprägt sind, übermäßig häufig und zu früh praktiziert.

• Konfliktverhalten der Ausbilder

Die Situationen, die von den Auszubildenden aus den neuen und alten Ländern als konfliktträchtig empfunden werden, unterscheiden sich nicht wesentlich voneinander. Am häufigsten werden Probleme mit Ausbildern, mit der Planung und Organisation der betrieblichen Ausbildung und Probleme der Auszubildenden untereinander genannt. Einzig die materielle Ausstattung der Ausbildungsplätze wird von mehr Jugendlichen in den neuen als in den alten Ländern bemängelt.

Die Ausbilder aus den neuen und alten Ländern nennen großenteils andere Probleme als die Jugendlichen. Am häufigsten sagen sie, Auszubildende hörten nicht hin und sähen den Sinn von Ordnung nicht ein. Außerdem würden sie betriebliche Zusammenhänge nicht überblicken und den Sinn von Aufgaben nicht einsehen.

Wie die Führungsstile wurde auch das Verhalten bei Problemen von beiden Seiten aus erfaßt, es wurden also Ausbilder wie Auszubildende um eine Einschätzung zum Konfliktverhalten der Ausbilder gebeten (nach HALL[1]). Hauptergebnis ist: Während dieses Verhalten in der Untersuchung in den alten Ländern in „hartes" und „umgängliches" eingeteilt werden konnte (50 % der Ausbilder wandten ein eher hartes Verhalten an, die andere Hälfte eher ein umgängliches), war diese Einteilung für die Untersuchung in den neuen Ländern nicht möglich. In dieser zeigten die Ausbilder entweder ein „hartes" (zu 40 %) oder ein extrem „nachgiebiges" (zu ca. 60 %) Verhalten. Die Suche nach Kompromissen, die das „umgängliche" Verhalten kennzeichnet, war selten.[2] Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, daß bei dem Ausbildungspersonal in den neuen Ländern in einer noch nicht abgeschlossenen Umbruchsituation gewisse Verhaltensunsicherheiten auftreten können, weil die neue Rolle z. B. als Moderator bei Problemen eine längere Erprobungsphase erfordert. Dies legt nahe, die Fähigkeit, in Konflikten nach Kompromissen zu suchen, besonders zu fördern.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Untersuchungen zum Führungs- und Konfliktverhalten wird gegenwärtig ein Seminarkonzept für die Fortbildung der Ausbilder erarbeitet.

[1]) Hall, J.: „Conflict Management Survey, A survey of one's characteristic reaction to and handling of conflicts between himself and others, The Woodlands (Telcometrics)", 1969

[2]) Die Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit anschließender Varimax-Faktorenrotation) ergab für die neuen Länder nur zwei Faktoren: „hart" und „nachgiebig".

3.8 Kosten und finanzielle Förderung

3.8.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

Nach § 10 BBiG haben die Auszubildenden gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese muß mit fortschreitender Ausbildungszeit, mindestens jährlich, ansteigen. Die Vergütungssätze für die einzelnen Ausbildungsjahre werden in den meisten Branchen von den Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbart. Für tarifgebundene Betriebe stellen die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge dar. Nicht tarifgebundene Betriebe orientieren sich meist an den tariflichen Sätzen.[1])

Die Grundlage für die Analyse der Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen[2]) bilden die Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zu den aktuellen Vergütungsvereinbarungen in den bedeutendsten Tarifbereichen. Jährlich zum Stichtag 1. Oktober werden anhand dieser Daten die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 207 Berufe in den alten und 162 Berufe in den neuen Ländern berechnet. 92 % der Auszubildenden in den alten und 86 % in den neuen Ländern werden derzeit in den erfaßten Berufen ausgebildet.

In den alten Ländern lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1997 im Durchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre bei 1.055 DM pro Monat. Dieser Gesamtdurchschnitt blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert (vgl. **Schaubild 9**). Zum erstenmal seit 1976 gab es damit insgesamt gesehen keinen Vergütungsanstieg. Bewirkt wurde dies vor allem durch die Senkung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes um knapp 10 %. In den meisten der übrigen Berufe gab es dagegen leichte Vergütungssteigerungen.

[1]) Sie können nach derzeitiger Rechtsprechung die für ihre Branche und Region vereinbarte tarifliche Ausbildungsvergütung um bis zu 20 % unterschreiten.

[2]) Vgl. Beicht, U.: „Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 214.

Schaubild 9



In den neuen Ländern betrugen die tariflichen Vergütungen 1997 im Gesamtdurchschnitt 936 DM pro Monat.[1]) Gegenüber dem Vorjahr war damit sogar ein Rückgang des Vergütungsdurchschnitts um 1,7 % zu verzeichnen. Die Hauptursache lag auch hier in der Reduzierung der Ausbildungsvergütungen im Bauhauptgewerbe um rund 11 %, die sich auf Gund des hohen Auszubildendenanteils in den Bauberufen in den neuen Ländern noch stärker auswirkte. Die Ausbildungsvergütungen der anderen Berufe stiegen allerdings auch in den neuen Ländern meist moderat an. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das Niveau in den alten Ländern stagnierte: 1997 wurden im Durchschnitt 89 % der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht (1996: 90 %).

Auf der Grundlage der Vergütungsdurchschnitte in den alten und neuen Ländern wurde ein Wert für das gesamte Bundesgebiet ermittelt: Danach erreichte die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung 1997 eine Höhe von 1.029 DM pro Monat und lag damit um 0,5 % unter dem Vorjahresergebnis (1.034 DM).

Die Vergütungshöhe in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen variiert sehr stark. An der Spitze lagen 1997 die tariflichen Vergütungen im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin: Für Auszubildende über 18 Jahre waren in den alten Ländern durchschnittlich 1.871 DM pro Monat und in den neuen Ländern 1.684 DM festgesetzt. Ebenfalls sehr hohe Vergütungen gab es im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit 1.772 DM in den alten Ländern. In den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) wurden trotz der erfolgten Vergütungsabsenkung nach wie vor vergleichsweise hohe Beträge gezahlt: Sie betrugen in den alten Ländern durchschnittlich 1.425 DM und in den neuen Ländern 1.325 DM. Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen sind in den alten Ländern die Berufe Damenschneider/Damenschneiderin (352 DM), Augenoptiker/Augenoptikerin (633 DM) und Friseur/Friseurin (693 DM), in den neuen Ländern die Berufe Friseur/Friseurin (477 DM), Modenäher/Modenäherin (557 DM) und Florist/Floristin (575 DM). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnittswerte deutlich wird. Auch im gleichen Beruf weichen die tariflichen Ausbildungsvergütungen zwischen den Branchen und Regionen häufig relativ stark voneinander ab.

In den alten Ländern bewegten sich die Ausbildungsvergütungen für 78 % der Auszubildenden zwischen 900 DM und 1.250 DM. 14 % erhielten weniger als 900 DM und 8 % mehr als 1.250 DM. In den neuen Ländern lagen die Vergütungen für 72 % der Auszubildenden zwischen 700 DM und 1.200 DM. 11 % kamen auf niedrigere und 17 % auf höhere Beträge. Die hohen Vergütungen über 1.200 DM entfielen schwerpunktmäßig auf die Auszubildenden in den Berufen des Bauhauptgewerbes.

Zwischen den Ausbildungsbereichen unterscheidet sich das Vergütungsniveau deutlich: In den alten Ländern waren 1997 die durchschnittlichen Vergütungen im öffentlichen Dienst (1.174 DM) sowie in Industrie und Handel (1.157 DM) über dem Gesamtdurchschnitt (1.055 DM) angesiedelt, während sie in der Landwirtschaft (969 DM), den Freien Berufen (965 DM) sowie im Handwerk (949 DM) darunter lagen. Ebenso in den neuen Ländern: Im öffentlichen Dienst (1.012 DM) sowie in Industrie und Handel (1.012 DM) wurde der Gesamtdurchschnitt (936 DM) überschritten, dagegen im Handwerk (860 DM), in der Landwirtschaft (856 DM) und den Freien Berufen (829 DM) unterschritten.

[1]) Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur in der betrieblichen Ausbildung, nicht in der außerbetrieblichen Ausbildung.

Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich 1997 folgende Vergütungsdurchschnitte: In den alten Ländern wurden im 1. Lehrjahr 918 DM erreicht, im 2. Jahr 1.052 DM und im 3. Jahr 1.195 DM. In den neuen Ländern wurden im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 774 DM, im 2. Jahr 954 DM und im 3. Jahr 1.111 DM gezahlt.

3.8.2 Kosten-Nutzen-Rechnung im Kfz-Gewerbe

Der Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes hat mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie eine Untersuchung zu „Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung im Kraftfahrzeuggewerbe" durchgeführt. Bei den männlichen Auszubildenden wird der Beruf Kraftfahrzeugmechaniker seit mehr als zehn Jahren am stärksten nachgefragt. In diesem Beruf gibt es zur Zeit rund 76.500 Auszubildende, das entspricht einem Anteil von 8 % aller männlichen Auszubildenden.

Im Rahmen der Untersuchung wurden an ingesamt 6.000 ausbildende Betriebe Fragebögen versandt. Der Schwerpunkt der Befragung betraf die Kosten- und Nutzenermittlung der Lehrlingsausbildung, die Qualität der Ausbildung und den Markterfolg von ausbildenden Unternehmen.

Aus dieser Befragung konnten knapp 300 Fragebögen ausgewertet werden. Trotz dieser relativ geringen Rücklaufquote führte die Auswertung auf Grund der insgesamt großen Homogenität der Branche zu verwertbaren Ergebnissen. Danach betrugen die durchschnittlichen Bruttokosten der Lehrlingsausbildung im Kfz-Gewerbe pro Jahr rund 18.500 DM. Diesem Betrag stehen Bruttoerträge, das sind die Erträge aus produktiven Leistungen der Lehrlinge, von durchschnittlich 17.500 DM gegenüber.

Die Verhältnisse in den alten und neuen Ländern sind jedoch unterschiedlich. In den neuen Ländern sind die Bruttoausbildungskosten erheblich niedriger. Dies führt dazu, daß in den alten Ländern Nettoausbildungskosten von jährlich 1.802 DM anfallen, während in den neuen Ländern Nettoerträge in Höhe von 989 DM zu verzeichnen sind. In den alten Ländern betragen die Nettoausbildungskosten der Lehrlingsausbildung über dreieinhalb Jahre ca. 6.300 DM; dagegen wird in den neuen Ländern für denselben Zeitraum ein Ertrag von ca. 2.950 DM erwirtschaftet.

Darüber hinaus hat die Untersuchung erwiesen, daß zwischen Ausbildungsqualität und Markterfolg eines Betriebes ein Zusammenhang besteht. Ausbildende Betriebe sind am Markt erfolgreicher, erfolgreiche Betriebe bilden häufiger und besser aus.

3.8.3 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand[1])

Von 1992 bis 1995 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im gesamten Bundesgebiet von 176 Mrd. DM auf 190 Mrd. DM. 1996 betrugen sie schätzungsweise 193 Mrd. DM (vgl. **Übersicht 73**). In den aufgeführten Bildungsausgaben sind enthalten die Ausgaben für den Elementarbereich (Kindergärten, außerschulische Jugenderziehung); die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen); die Hochschulen (Universitäten, Technische Hochschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken ohne DFG Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z.B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Fördermaßnahmen (z.B. Ausbildungsförderung für Schüler und Studenten); die Ausgaben für

[1]) Vgl. auch Tabellen 3/2 und 3/3 im Anhang

Übersicht 73: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1992 bis 1996 in Mrd. DM[1])

Aufgabenbereich	1992	1993	1994	1995	1996
Elementarbereich	12,4	15,8	16,2	16,0	15,7
Schulen	74,9	79,7	81,2	85,6	86,5
Darunter: Berufliche Schulen[2])	9,7	10,4	10,5	10,3	10,5
Hochschulen	41,1	43,7	45,0	47,3	48,2
Weiterbildung	4,3	4,5	4,6	4,7	4,7
Förderungsmaßnahmen	8,0	7,6	7,3	7,1	6,9
Darunter: Ausbildungsförderung	3,8	3,6	3,1	2,9	2,7
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	7,0	7,3	7,7	7,9	8,1
Summe	**148,1**	**158,6**	**162,0**	**168,6**	**170,1**
Bundesanstalt für Arbeit	27,7	26,2	20,2	21,4	22,7 (Ist)
Insgesamt	**175,8**	**184,8**	**182,2**	**190,0**	**192,8**
In Prozent des Bruttoinlandsprodukts	4,8	5,0	4,9	4,9	4,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Seite 99, Übersicht 61

[1]) Bis 1995 (IST), 1996 geschätzt

[2]) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3, 4; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 57, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1995 (Ist) und 1996 (Soll)

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Grund- und Strukturdaten 1997/98

Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich der beruflichen Rehabilitation und der Eingliederungsleistungen für Aussiedler).

3.9 Forschung in der beruflichen Bildung

3.9.1 Aktuelle Forschungsfelder

Berufsbildungsforschung umfaßt ein breites Themenfeld. An sie werden hohe Erwartungen gestellt. Sie soll entsprechend der gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und technologischen Entwicklung in ihren Fragestellungen auf die jeweils aktuellen Brennpunkte von Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt wie auf die Praxis der beruflichen Bildung eingehen, ohne dabei neue theoretische Erkenntnisse zu vernachlässigen. Dies umfassend zu erfüllen, ist schon auf Grund der begrenzten Ressourcen unmöglich. Von daher ist eine fortzuentwickelnde Prioritätensetzung und Focussierung notwendig.

Es kommt hinzu, daß bei der Festlegung aktueller Gegenstände der Berufsbildungsforschung die Ergebnisse einer Vielzahl angrenzender Wissenschaftsbereiche aufgenommen und verarbeitet werden müssen. Nur so kann sie auf den von den Beteiligten an der Berufsbildung artikulierten Erkenntnisbedarf als Grundlage für politisches und pädagogisches Handeln antworten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung soll und kann zur Berufsbildungsforschung wesentliche Beiträge leisten, aber auch Synergien in der Berufsbildungsforschung fördern und nutzen.

Auf Anregung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie haben die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz in einem zusammenfassenden Überblick aktuelle Forschungs- und Handlungsfelder dargestellt. Die wesentlichen Ergebnisse werden im folgenden wiedergegeben.

1. Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte?

Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz sieht über die tagesaktuellen Aspekte hinaus grundlegende politische und theoretische Dimensionen der Aus- und Weiterbildung. Dabei stehen folgende Problemkreise im Vordergrund:

- Führen die unübersehbaren Umbrüche im Beschäftigungssystem – Stichworte sind hier u.a. Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, verstärkte Segmentierung der Arbeitsmärkte, Wegfall traditioneller Sozialbindungen in Arbeit und Betrieb – tatsächlich dazu, daß das Berufsprinzip fragwürdig oder gar überflüssig wird?
- Wie geht die Berufsbildungsforschung damit um, daß bei einem insgesamt schrumpfenden Erwerbsarbeitsvolumen neben die Normalbeschäftigung zunehmend Formen der Teilzeitarbeit sowie der temporären und dauerhaften Arbeitslosigkeit treten? Was kann und was soll die Berufsbildung jenseits von individueller Karriereförderung und ökonomischer Standortsicherung zur sozialen Integration der Gesellschaft beitragen?
- Wie kann die Berufsbildungsforschung dazu beitragen, daß mehr Absolventen einer Berufsausbildung in der unternehmerischen Selbständigkeit eine berufliche Perspektive erkennen?
- Sind die aktuellen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt als Übergangserscheinungen zu deuten oder leiten sie eine grundlegendere Verschiebung der Ausbildung von der Wirtschaft auf die Schule ein?
- Inwieweit kann die Berufsschule unter den aktuellen finanzpolitischen Restriktionen noch die geforderte Ausbildungsqualität gewährleisten?

- Ist das duale System mit seinen Bildungsangeboten nicht zu undifferenziert und daher nur unzureichend in der Lage, den unterschiedlichen Voraussetzungen von Bildungsprivilegierten und Bildungsbenachteiligten gerecht zu werden?
- Befaßt sich die Berufsbildungsforschung nicht häufig mehr mit der Bildung von Begriffen anstelle der Bildung von Menschen? Wie schlagen sich Begriffe wie beispielsweise „Schlüsselqualifikationen“, „Handlungsorientierung“, „Konstruktivismus“ oder „selbstorganisiertes Lernen“ in der Bildung von Schülern, Auszubildenden oder auch Studenten nieder?

Konkreter gefaßt werden genauer bezeichnete Forschungsfelder als vorrangig gesehen.

2. Lebens- und Erwerbsverläufe von Absolventen des dualen Systems[1])

Die Möglichkeiten der Aufnahme und des erfolgreichen Abschlusses einer beruflichen Ausbildung sowie eine der Ausbildung angemessene Beschäftigung zu finden, haben einen zentralen Stellenwert für jeden einzelnen, obwohl diese Chancen in der aktuellen Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzsituation nicht immer leicht zu realisieren sind. Insofern besteht ein erheblicher Informationsbedarf hinsichtlich der Berufseinmündung Jugendlicher, beginnend vom Zugang in geeignete Formen der beruflichen Ausbildung über den Eintritt in eine anschließende Erwerbstätigkeit bis hin zur dauerhaften und entwicklungsoffenen Plazierung im Erwerbssystem.

Der aktuellen Beobachtung und Analyse der Situation beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung, bei der Einmündung in die Erwerbstätigkeit sowie von Berufsverläufen kommt angesichts der bestehenden Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine nach wie vor hohe Bedeutung zu.

Die schulische Bildung und die berufliche Ausbildung sind zentrale Teile des Lebensverlaufs junger Menschen, die große Bedeutung für die Plazierung im Erwerbssystem haben. Individuelle und umfeldbedingte Probleme von Jugendlichen bei der Einmündung in die berufliche Ausbildung und in die Erwerbstätigkeit machen es erforderlich, im Rahmen verlaufsorientierter Ansätze die vielfältigen Übergangsprozesse vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem zu untersuchen. Dies vor allem auch deshalb, weil – wie häufig vermutet wird – die bislang typische Abfolge von Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbsphasen zunehmend durch weniger systematisch strukturierte Abfolgen abgelöst werden könnte. An die Stelle eines weitgehend normierten Übergangs träte dann die Wahl zwischen einer Reihe von Alternativen, deren Konsequenzen nicht immer abzusehen sind. Folgenden Fragen muß deshalb im Interesse einer besseren Transparenz nachgegangen werden:

- Inwieweit bestehen herkömmliche Übergangsmuster in das Erwerbsleben fort oder lassen sich neue Plazierungsmuster erkennen?
- Welche Handlungs- und Lebensentwürfe liegen den Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen Jugendlicher zugrunde? Wie gelangen sie zu konkreten Berufswahlentscheidungen bzw. zu Entscheidungen für eine konkrete Erwerbstätigkeit?
- Welche Bedeutung kommt dabei den Institutionen der schulischen und beruflichen Bildung zu?
- Welchen Einfluß haben Bezugspersonen und Beratungsinstanzen bei biografischen Weichenstellungen, wie Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung?

[1]) Vgl. auch Kapitel 4

Weiterhin sollten die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Absolventen des dualen Systems und deren Determinanten untersucht werden sowie die Möglichkeiten und Grenzen ausbildungsadäquater Beschäftigung bzw. von Chancen und Risiken beruflicher Mobilität nach Abschluß der dualen Ausbildung.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt in diesem Zusammenhang ist, ob die mittleren Positionen in den Betrieben, die bislang traditionell die Aufstiegsmöglichkeiten für Fachkräfte aus dem dualen System darstellen, zunehmend – wie sich aus industriesoziologischen Untersuchungen ergibt – in Gefahr geraten.[1]) Zum einen von seiten der Betriebe, die aus organisatorischen Gründen die Zahl dieser Positionen reduzieren, zum anderen, weil diese Positionen zunehmend auch mit Hochschulabsolventen bzw. mit Fachkräften nach einer ausschließlich innerbetrieblichen Qualifizierung besetzt werden. Mit empirischen Erhebungen sollen Aussagen darüber gewonnen werden, in welchem Umfang derartige Substitutionsprozesse bisher stattgefunden haben oder ob solche Tendenzen latent vorhanden sind.

Schließlich ist ein anderer Schwerpunkt der Berufsbildungsforschung die Frage, inwieweit mehr Absolventen einer Berufsausbildung und Weiterbildung in der unternehmerischen Selbständigkeit eine berufliche Perspektive erkennen und realisieren können. Denn über viele Jahrzehnte war ein Ziel der Berufsausbildung mehr die nicht selbständige als die selbständige wirtschaftliche Erwerbstätigkeit. Ein erhebliches Potential für Existenzgründungen besteht unter den Absolventen einer Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung. Gegenwärtig gibt es auch ein vielfältiges und differenziertes Bildungsangebot zur Vorbereitung auf eine unternehmerische Selbständigkeit.[2]) So werden Existenzgründungsseminare und Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, wie die Vorbereitung auf die Handwerksmeisterprüfung, und es bestehen Ansätze in der Berufsausbildung im dualen System und neue Angebote der berufsbildenden Schulen. Aber angesichts des im internationalen Vergleich bestehenden Nachholbedarfs an Existenzgründungen und der Förderung einer „Kultur zu mehr Selbständigkeit“ sind die bestehenden Angebote zu optimieren und erkannte Mängel auszugleichen. Ein zentraler Aspekt dabei ist die pädagogische und didaktische Weiterbildung von Ausbildern und Lehrern in der Berufsbildung sowie Referenten in den Existenzgründerseminaren.

3. Ausbildungsangebote für Jugendliche mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen

In einer Reihe von Modellversuchen und Projekten werden gegenwärtig differenzierte Ausbildungsangebote erprobt und weiterentwickelt. Dabei kooperieren die Hochschulen, die pädagogischen Institute der Länder und die ausbildende Wirtschaft in vielfältiger Weise.

Integrierte Bildungsgänge, die eine Doppelqualifikation aus Berufsausbildung und Erwerb der (Fach-)Hochschulreife ermöglichen, sind für leistungsstarke Jugendliche mit entsprechendem Schulabschluß der Sekundarstufe I ein attraktives Ausbildungsangebot. Erste Ergebnisse verschiedener Modellversuche (u.a. das vom Sächsischen Staatsinstitut für Bildung und Schulentwicklung durchgeführte BLK-Modellprojekt zur Erprobung des Bildungsganges „Maurer, Zimmerer und Beton- und Stahlbetonbauer mit gleichzeitigem Erwerb der Fachhoch-

[1]) Vgl. Kapitel 4.1.2

[2]) Vgl. Kapitel 3.4.5

schulreife" und das vom Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München, durchgeführte Modellprojekt „Duale Berufsausbildung und Fachhochschulreife") zeigen, daß es sehr unterschiedliche Formen einer didaktisch begründeten Integration allgemeinen und beruflichen Lernens gibt.

Ein weiterer Ansatz, leistungsfähige Jugendliche besonders zu fördern, wird im Rahmen des Projektes „Begabtenförderung in der beruflichen Bildung" erprobt, das vom Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung des Landes Sachsen-Anhalt betreut wird. Hier steht die Weiterentwicklung der Didaktik und Methodik im Vordergrund.

Möglichkeiten für eine stärkere Individualisierung des Lernens werden gegenwärtig in der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien[1]) gesehen. Eine zentrale Erkenntnis, die im Rahmen von Modellprojekten des Landesinstituts für Erziehung und Unterricht, Baden-Württemberg („Einsatz computerunterstützter Lernprogramme (CBT) in beruflichen Schulen") und des Staatsinstituts für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München („Multimedia und Telekommunikation für berufliche Schulen") bestätigt werden konnte, besteht darin, daß universelle Lernprogramme wenig hilfreich sind. Die Gestaltungsverantwortung für Lernprogramme muß dort sein, wo ein direkter Bezug zu den Zielgruppen vorliegt. Lernprogramme dürfen sich nicht nur am Stoff, sondern müssen sich auch an den Bedürfnissen der Lernenden orientieren: ein zunehmend bedeutsames Feld für die Lernprozeß-Forschung.

Bemühungen um die soziale und berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener sind weiterhin wesentlich für Weiterentwicklungen im Berufsausbildungssystem. Neben einer Reihe von nationalen Projekten insbesondere im Kontext der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit werden zunehmend auch Vorhaben durchgeführt, die mit Mitteln der Europäischen Union gefördert werden wie z. B. das schleswig-holsteinische Projekt „Fördernetzwerke zur Integration benachteiligter Jugendlicher in die berufliche Bildung" (FÖN) und das vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest, koordinierte transnationale LEONARDO da VINCI-Pilotprojekt „Cooperation At Local Level for disadvantaged young people in vocational training and education" (CALL). Bisherige Ergebnisse zeigen, daß es gerade in Netzwerken gelingen kann, benachteiligte Jugendliche erfolgreich zu qualifizieren und dauerhaft in die berufliche Tätigkeit und das Arbeitsleben zu integrieren.

4. Ermittlung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder

Organisatorische, wirtschaftliche, technologische und demografische Veränderungen lassen neue Beschäftigungs- und Berufsfelder entstehen. Hierauf muß die berufliche Bildung reagieren durch die Weiterentwicklung bestehender Qualifizierungsangebote, durch die Bündelung oder Verzahnung vorhandener Ausbildungsberufe oder durch die Schaffung neuer Berufe.

Das „Reformprojekt Berufliche Bildung" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie beschreibt die Entwicklung neuer Berufe und die beschleunigte Modernisierung für ein breites Angebot zukunftsfähiger Berufe als wesentliche Zukunftsaufgabe. Dabei hält die Bundesregierung am Berufskonzept als Grundlage für die inhaltliche Strukturierung von anerkannten Ausbildungsberufen fest. Es ist erforderlich, zukünftig solche Ausbildungsstrukturen zu schaffen, die Betrieben für das Ausbilden in Berufen mehr Differenzierung und Flexibilisierung ermöglichen und Auszubildenden ein größeres Maß an Individualisierung und beruflicher Mobilität eröffnen.[1])

Die Berufsbildungsforschung sieht sich vor der Herausforderung, frühzeitig auf sich abzeichnende Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu reagieren. Der Ermittlung neuer Berufe bzw. neuer Beschäftigungsfelder kommt sowohl in der Berufsbildungs- als auch in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hohe Priorität zu. Es ist erforderlich, Früherkennungs- und Beobachtungsstrukturen[2]) zu entwickeln, die kontinuierlich und systematisch die Veränderungen in der Berufslandschaft im Hinblick auf wesentliche Neuerungen untersuchen und geeignete Reaktionen auf diese Entwicklungen ermöglichen.

In diesen Rahmen soll neben breit angelegten Befragungen zur beruflichen Qualifikation und Erwerbsarbeit der Bevölkerung zukünftig auch der strukturelle Wandel in der Arbeitswelt, die Identifizierung neuer Beschäftigungsfelder wie auch neuer Erwerbsformen (z. B. Telearbeit, Scheinselbständigkeit) in den Vordergrund der für 1998/99 geplanten Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen" gestellt werden. Frühzeitige Informationen über sich abzeichnende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sollen durch die kontinuierliche Analyse von Stellenanzeigen im Hinblick auf neue Berufs-, Tätigkeits- oder Funktionsbereiche gewonnen werden. Daneben sollen durch eine Studie zur „Regionalen Analyse von Fortbildungs-/Weiterbildungsregelungen und von regionalen Weiterbildungsangeboten in diesem Umfeld" und durch die „Analyse des Qualifikationsbedarfs für ausgewählte beschäftigungswirksame und innovative Tätigkeitsfelder/Beschäftigungsbereiche in Berufsfachschulen" für eine Früherkennung relevante Erkenntnisse gewonnen werden.

Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspraxis sowie Personalentwicklungsstrategien in der Wirtschaft sollen in einen möglichst engen Informationsverbund gebracht werden. Im Ergebnis sollen qualifikationsrelevante Daten und Informationen umfassend erhoben und für die an der Gestaltung der beruflichen Bildung Beteiligten (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Bund und Länder) zusammengeführt werden. Dies kann nicht allein auf der Ebene der Berufsbildungsforschung im herkömmlichen Verständnis geschehen.

5. Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen in der Berufsausbildung

Mit dem sich beschleunigenden technisch organisatorischen Wandel in der Lebens- und Arbeitswelt werden lebensbegleitendes Lernen[3]) im allgemeinen und Selbstlernen im besonderen deutlicher als je zuvor zum „survival kit" des einzelnen und der Gesellschaft. Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung[4]) zufolge halten 27% Befragten einer repräsentativen Stichprobe das Selbstlernen am Arbeitsplatz für die wichtigste Form des Kenntniserwerbs, dicht gefolgt von der formalisierten beruflichen Bildung mit 26%.

[1]) Vgl. Kapitel 3.4.4

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 2 sowie Teil II, Kapitel 3.1 und 3.2

[2]) Vgl. Kapitel 3.1.3

[3]) Vgl. Kapitel 5.2.2 und 5.2.3

[4]) Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): „Berichtssystem Weiterbildung VI, Integrierter Gesamtbericht, Zur Weiterbildungssituation in Deutschland", 1996

Wird das Tempo des gesellschaftlichen Wandels berücksichtigt, so kann davon ausgegangen werden, dafl die Bedeutung des Selbstlernens im Arbeitsprozeß und im Lebensverlauf zunehmen wird, nicht zuletzt deswegen, weil die Entwicklung didaktischer Arrangements dem Wandel in der Regel folgt, genauer „nachhinkt". Insofern ist es nur folgerichtig, wenn führende und innovative Unternehmungen auf gefördertes Selbstlernen im Arbeitsprozeß als „up-dating" der Qualifikation setzen und entsprechende didaktisch-organisatorische Maßnahmen erproben oder praktizieren.

Die Berufsausbildung im dualen System, die derzeit von annähernd zwei Dritteln eines Jahrgangs durchlaufen wird, nimmt in diesem Zusammenhang eine strategische Stellung ein. Die Frage lautet: Wie trägt die berufliche Erstausbildung zum Aufbau der Bereitschaft und Fähigkeit zum Selbstlernen bei?

Auf Grund der bisherigen Ausrichtung der Berufsbildungsforschung in Deutschland fällt es allerdings noch schwer, empirisch abgesicherte Antworten zu geben. Ergebnisse aus Modellprojekten zeigen zwar, daß die Bereitschaft und Fähigkeit zum Selbstlernen gefördert werden kann; ob sich dieses auch jenseits der Modellprojekte feststellen läßt, ist noch offen. Ergebnisorientierte Berufsbildungsforschung könnte hierzu Hinweise geben.

Erste Ergebnisse des Schwerpunktprogramms „Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung" der Deutschen Forschungsgemeinschaft deuten darauf hin, daß einerseits unter den realen Einsatzbedingungen im kaufmännischen Unterricht handlungsorientierte Lernkontexte in Verbindung mit Hilfen zur Lösung komplexer Probleme erfolgversprechend sind. Allerdings nimmt nach diesen Ergebnissen die Bereitschaft zum Lernen bzw. selbstbestimmten interessierten Lernen in der Berufsschule im Verlauf der Ausbildung tendenziell ab, und der Ausbildungsort Betrieb schneidet im Vergleich zur Schule in diesem Zusammenhang positiver ab. Andere Untersuchungen weisen Zusammenhänge nach zwischen dem Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Integration am Arbeitsplatz und der Bereitschaft zum eigenständigen Lernen. Ob diese Ergebnisse verläßlich sind und welche konkreten Ausbildungsbedingungen dazu beitragen, bedarf noch weitergehender Untersuchungen. Auf jeden Fall wird deutlich, daß Berufsbildungsforschung nicht allein lernortbezogen verstanden werden kann.

6. Nutzen der Berufsbildung

Die Zukunft des dualen Systems in Deutschland hängt auch von einer realistischen Einschätzung des Nutzens der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab: des Nutzens für junge Menschen an der Schwelle zum Berufsleben, des Nutzens für die Entwicklung der Unternehmen und schließlich des Nutzens für die Gesellschaft. Dieser aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung entstehende Nutzen ist in der Berufsbildungsforschung bisher nicht umfassend genug analysiert worden. Das gilt auch für den Nutzen der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung sowie der Fortbildung durch Einarbeiten am Arbeitsplatz. Der Nutzen wurde allgemein für selbstverständlich gehalten, so daß sich einschlägige Untersuchungen auf betriebswirtschaftlich darstellbare Kosten-Nutzen-Analysen für die Personalbeschaffung von Unternehmen beschränkt haben.

Der Nutzen beruflicher Aus- und Weiterbildung ist jedoch erheblich mehr als das. Es gibt den Einkommens-, Status- und Karrierenutzen für die einzelne Person wie den Nutzen für das Unternehmen, den Arbeitsmarkt, für Staat und Gesellschaft. Diese sind zwar alle von wirtschaftlicher Relevanz, sie entziehen sich größtenteils jedoch einer bildungsökonomischen Quantifizierung in den üblichen Kategorien.

Der Nutzen von Aus- und Weiterbildung wächst unterschiedlichen Gruppen zu. Neben den Individuen und Erwerbstätigen partizipieren unterschiedlich stark und zu verschiedenen Zeitpunkten die Betriebe, Praxen und Verwaltungen, Staat und Gesellschaft. Eine wesentliche Aufgabe der Berufsbildungsforschung ist es, den verschiedenen Aspekten des Nutzens beruflicher Aus- und Weiterbildung nachzugehen.

7. Flexibilisierung der Berufsschulzeiten

Zahlreiche Berufsschulen führen gegenwärtig praxisorientierte Versuche mit Vor-Ort-Lösungen zur zeitlichen Flexibilisierung des Unterrichts durch. Ziel all dieser Bemühungen ist es, die schulische und die betriebliche einschließlich überbetriebliche Ausbildungszeit berufsbildungspolitisch optimal aufeinander abzustimmen. In der Praxis erfolgreich erprobte Modelle nutzen die Gestaltungsmöglichkeiten, die der bestehende Rechtsrahmen der dualen Ausbildung bietet. Folgende Modelle werden u.a. erprobt: Projektwochen statt zweiter Berufsschultag, Verdichtung von Berufsschulunterricht (in einigen Ländern unter Genehmigungsvorbehalt), Koordination von Berufsschule und überbetrieblichen Lehrwerkstätten, halbjahres- bzw. jahrgangsübergreifender Wechsel zwischen einem und zwei Berufsschultagen pro Woche, Mischmodelle aus Teilzeit- und Blockunterricht, Verblockung eines Faches des berufsübergreifenden Bereichs.

Erste Untersuchungen und Evaluationen dieser und ähnlicher Versuche und Modelle haben deutlich werden lassen, daß eine Flexibilisierung der Berufsschulzeiten dann zu einer Qualitätsverbesserung in der Ausbildung führt, wenn neben dem zeitlichen auch der inhaltliche und organisatorische Aspekt der Flexibilisierung von Unterricht berücksichtigt wird. Unerläßlich ist eine sehr enge Kooperation der Partner im dualen System. Nur so können Lösungen gefunden werden, die mit den Bedürfnissen von Betrieb und Schule in Einklang stehen. Um eine leistungsfähige Ausbildung zu gewährleisten, ist eine didaktische Koordination zwischen den Lernorten erforderlich. Die Lehrkräfte müssen zur Teambildung bereit und fähig sein. Erforderlich sind auch ausreichende Rahmenbedingungen hinsichtlich der personellen Ressourcen, des Fach- und Klassenraumangebotes und des organisatorischen Gefüges der Schule.[1])

3.9.2 Literaturdatenbank Berufliche Bildung

Die von der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft initiierte und beim Aufbau durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie finanziell unterstützte Literaturdokumentation Berufliche Bildung hat sich seit der Aufnahme ihres Dauerbetriebs 1996 erfolgreich entwickelt. Sowohl die steigende Zahl der Bezieher der CD-ROM Literaturdatenbank Berufliche Bildung als auch die wachsende Nachfrage nach Recherchen zeigen, daß die Literaturdatenbank für die Berufsbildungspraxis und -forschung zu einer unverzichtbaren Informationsquelle für die Arbeit wurde.

Die Literaturdatenbank umfaßte Ende 1997 ca. 30.000 Datensätze. Am Datenzuwachs sind die im Kooperationsverbund arbeitenden Einrichtungen Bundesinstitut für Berufsbildung (Berlin), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Frankfurt am Main), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Nürnberg), Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Soest), Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung (München) beteiligt.

[1]) Vgl. Teil I, Kapitel 2

Um das Informationsangebot auf der vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen CD-ROM Literaturdatenbank Berufliche Bildung zu erweitern, wird sie seit dem Update 3/97 mit dem Berufsbildungsbericht 1997 als Volltextversion zur Verfügung gestellt. Der Zugriff auf den Berufsbildungsbericht ist von der Literaturdatenbank Berufliche Bildung her möglich; außerdem steht er auch als separate Datei auf der CD-ROM zur Verfügung. Ist in einem Rechercheergebnis u. a. der Berufsbildungsbericht 1997 enthalten, kann man durch Anklicken eines Buchsymbols direkt in den Volltext wechseln. Komfortable Suchmöglichkeiten und Ausgabeformen unterstützen den Nutzer bei der Arbeit.

Die Verbindung der Literaturdatenbank Berufliche Bildung mit Volltexten von Datennachweisen stellt auf dem Gebiet der Informations- und Dokumentationsarbeit in der beruflichen Bildung eine neue Dimension dar. Seit Anfang 1998 stehen die Literaturdatenbank Berufliche Bildung und der Berufsbildungsbericht mit einer ähnlich komfortablen Oberfläche auch im Internet zur Verfügung.

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung

Obwohl eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweislich gute Erwerbschancen eröffnet, wirkt sich die aktuell schwierige Arbeitsmarktlage auch auf den beruflichen Einstieg von Berufsanfängern aus. Eine Anschlußbeschäftigung im gerade gelernten Beruf durch Übernahme bzw. erfolgreichen Betriebswechsel ist nicht mehr im selben Ausmaß wie früher die Regel, Konzessionen hinsichtlich der inhaltlichen Ansprüche an die Erwerbsarbeit oder deren Kontinuität häufen sich.[1])

Tarifvertragliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden, die ihnen über die schwierige Zeit direkt nach der Ausbildung mit Beschäftigungsangeboten der Betriebe hinweghelfen sollen, wurden in vielen Tarifbereichen von den Tarifparteien vereinbart[2]). Dennoch meldeten sich nach der Zugangsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit[3]) im Jahr 1996 insgesamt 145.000 junge Frauen und Männer arbeitslos, nachdem sie eine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten. In dieser Zahl sind allerdings außer Absolventen des dualen Systems auch noch Referendare, Lehramtsanwärter, Volontäre[4]) mit einem auf Grundlage der Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit geschätzten Anteil von 20 % (alte Länder) bzw. 10 % (neue Länder) enthalten[5]), so daß rund 120.000 erfolgreiche Absolventen aus Berufen, die nach BBiG bzw. HwO geregelt sind, im Jahr 1996 unmittelbar nach ihrer Ausbildung arbeitslos wurden. Gegenüber 1995 bedeutet das einen Anstieg der Arbeitslosigkeit nach erfolgreich abgeschlossener dualer Berufsausbildung von rund 9.000 oder 7,5 %. Nach einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung bei den Statistischen Landesämtern gab es (ohne Externenprüfungen) 1996 rund 471.000 erfolgreiche Teilnehmer an Abschlußprüfungen in der beruflichen Ausbildung. Setzt man diese beiden Informationen miteinander in Beziehung, so ergibt sich ein Anteil von 25,5 % der jungen Absolventen, die sich direkt nach Abschluß ihrer Berufsausbildung arbeitslos meldeten. Ein Vergleich mit den Vorjahren (1993: 18 %, 1994: 20 %, 1995: 23 %) zeigt einen stetigen Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Besondere Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf zeigten sich für Absolventen aus den neuen Ländern[6]). Für bereits vier von zehn jungen Frauen und Männern (40,1 %) begann 1996 der Einstieg in den Beruf mit dem Gang zum Arbeitsamt. Der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildung zeigte hier negative Auswirkungen. Einerseits sind ausnahmslos alle Absolventen nach der Ausbildung auf den

[1]) Vgl. Westhoff, G. (Hrsg.): „Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre" (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 23), 1995 und Berufsbildungsbericht 1997, Kap. 4.1.

[2]) Vgl. die Zusammenstellung der tariflichen Regelungen in: WSI-Informationen zur Tarifpolitik – Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 26: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag", 1996

[3]) Stand der Veröffentlichung: Juni 1997

[4]) Es handelt sich hierbei um Ausbildungs- und Studiengänge außerhalb des dualen Systems, die einen Berufsabschluß vermitteln, jedoch ein betriebliches Praktikum, Anerkennungsjahr, ein Referendariat oder eine Approbationszeit im letzten Ausbildungsabschnitt vorsehen.

[5]) Vgl. Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle", IAB-Kurzbericht Nr. 5, 1995

[6]) Daten für die neuen Länder ohne, für die alten mit Berlin.

Arbeitsmarkt verwiesen, andererseits fehlt einer solchen Ausbildung trotz Praktika eine kontinuierliche betriebsspezifische Ausgestaltung. Dies ist ein Nachteil im Wettbewerb um knappe Arbeitsplätze[1]). In den alten Ländern meldeten sich 22% aller erfolgreichen Absolventen des Jahres 1996 direkt nach der Ausbildung arbeitslos. Gegenüber dem Vorjahr ist auch hier ein Anstieg um zwei Prozentpunkte festzustellen.

Insgesamt zeigt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, daß die Beschäftigungsprobleme, vor denen junge Frauen und Männer nach ihrer betrieblichen Berufsausbildung stehen, größer werden.

4.1.1 Verbleib der Ausbildungsabsolventen nach Abschluß

Empirische Ergebnisse – Absolventenbefragungen

Von Oktober bis Dezember 1997 befragte das Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen eines Forschungsprojekts[2]) 1.100 junge Erwachsene, die ihre Berufsausbildung überwiegend in den Jahren 1992 bis 1996 erfolgreich abgeschlossen hatten. Von den angeschriebenen 1.100 antworteten 634 (Rücklauf ca. 58%). Fast ausschließlich wiesen die antwortenden jungen Frauen und Männer gute bis sehr gute Schulabschlüsse auf. Zum Befragungszeitpunkt hatten 77% die mittlere Reife, weitere 21% eine Studienberechtigung an einer Universität oder Fachhochschule erworben. Es handelte sich also um eine Positivauslese. Die nachfolgenden Ergebnisse sind auch unter diesem Aspekt zu beurteilen.

Weniger als die Hälfte (45%) der befragten jungen Erwachsenen arbeitete in einem Beruf, für den sie in den Vorjahren ausgebildet wurden (vgl. **Übersicht 74**). In einen anderen Fachberuf gewechselt waren 16%, eine Anlerntätigkeit wurde von weiteren 6% der Berufsanfänger als ihre derzeitige Tätigkeit angegeben. Somit gingen zwei von drei Befragten zum Jahresende 1997 einer Erwerbstätigkeit nach. Insgesamt 14% befanden sich Ende 1997 in Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen. Der Struktur der Stichprobe entsprechend waren es mehrheitlich Studiengänge an Universitäten oder Fachhochschulen. Eine Umschulung in einen anderen Beruf bzw. eine neue Lehre absolvierten 3% der Befragten. Jeder zehnte war Ende 1997 arbeitslos. Weitere 5% bezeichneten ihre aktuelle Tätigkeit als „Hausfrau" oder „sonstiges" und waren damit zumindest vorläufig aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden.

Bei Frauen zeigte sich ein höherer Verbleib im erlernten Beruf (50%) als bei Männern (42%). Allerdings waren sie doppelt so häufig (14% gegenüber 7% bei den Männern) arbeitslos, in geringerem Umfang an Fortbildungsmaßnahmen beteiligt und häufiger als die jungen Männer bereits aus der Erwerbstätigkeit – in der Regel als Hausfrauen – ausgeschieden.

Die jungen Fachkräfte sagten weit überwiegend aus, daß es in ihrem erlernten Beruf in der Gegend ihres Wohnorts an Arbeitsplätzen fehle. Das regionale Angebot schätzten 57% aller Befragten als „schlecht" oder „sehr schlecht", nur 11% als „gut" oder „sehr gut" ein. Frauen urteilten dabei insgesamt noch etwas negativer als Männer.

[1]) Vgl. Ulrich, J. G.: „Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 24. Jg. (1995), Heft 4

[2]) Projekt: „Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost)"

Fragt man danach, in welchem Umfang die jungen Berufsanfänger aus den neuen Ländern ihre beruflichen Vorstellungen und Erwartungen realisiert sahen, so halten sich positive (34 %) und negative Bewertungen (30%) nahezu die Waage. Unterschiede nach dem Geschlecht sind bei dieser Frage nicht auszumachen.

Vier von zehn Berufsanfängern (39%) akzeptierten ihre Berufswahl insofern, als daß sie sich, wenn sie nochmals wählen könnten, erneut für genau diesen Beruf entscheiden würden (vgl. **Übersicht 75**). Der Anteil ist nicht gerade hoch[1]), jedoch ist dabei die unsichere Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern zu berücksichtigen, die in höherem Maße zweifeln läßt, ob auch der richtige Beruf gewählt wurde. Etwa ein Viertel der Befragten (vergleichsweise mehr Frauen als Männer) wollte bei einem nochmaligen Anlauf lieber einen anderen Beruf lernen. Weitere 25% meinten, sie hätten besser einen höheren Schulabschluß der weiteren beruflichen Qualifizierung vorgeschaltet.

Die Hälfte der jungen Berufsanfänger (51%) schätzte ihre berufliche Zukunft insgesamt als positiv ein. Dabei rechneten 57% mit einer Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation, 52% mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen und 53% mit zukünftig steigendem Einkommen. Nur insgesamt 9% bewerteten ihre berufliche Zukunft als „schlecht" oder „sehr schlecht". Vier von zehn jungen Erwachsenen ordneten sich bei dieser Frage in die Kategorie „mittelmäßig" ein. Junge Männer bewerteten ihre beruflichen Perspektiven insgesamt positiver (55% „gut" oder „sehr gut") als junge Frauen (47%). 7% der jungen Männer, aber 12% der jungen Frauen antworteten mit „schlecht" oder „sehr schlecht".

Eine Befragung von rund 700 erfolgreichen kaufmännischen Ausbildungsabsolventen aus Sachsen[2]) zu ihrem Verbleib nach der Berufsausbildung weist einerseits auf die Bedeutung der Berufswahl und damit auch des in der Schule erreichten Abschlusses hin, andererseits zeigt sie auch die Nachteile der Absolventen einer außerbetrieblichen Berufsausbildung an der „zweiten Schwelle" deutlich auf.

Übernahmeangebote erhielten 88% aller ausgelernten Bank- und 79% aller Versicherungskaufleute. Das sind Berufe, die ausschließlich betrieblich ausgebildet werden. Industrie- und Groß- und Außenhandelskaufleute hatten ebenfalls noch gute Chancen, in eine Anschlußbeschäftigung im erlernten Beruf übernommen zu werden. Übernahmeprobleme in stärkerem Ausmaß zeigten sich allerdings bei Einzelhandels- und Bürokaufleuten, von denen nur jede zweite Fachkraft ein Beschäftigungsangebot erhielt. Nur wenig Hoffnung auf eine Anschlußbeschäftigung durften sich ausgelernte Verkäuferinnen und Verkäufer machen. Nicht einmal jede fünfte dieser weit überwiegend außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte erhielt ein Übernahme- oder Vermittlungsangebot. In diesen Zahlen deutet sich auch die Relevanz guter Schulabschlüsse an, da nur diese Ausbildungschancen in den Berufen mit überdurchschnittlichen Beschäftigungsperspektiven eröffneten.

Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei der Arbeitslosigkeit. Bei den Verkäuferinnen und Verkäufern, von denen zwei Drittel direkt nach der Ausbildung arbeitslos wurden, waren es acht Monate später immer noch fast die Hälfte (45%). Nur jeder Dritte fand bis dahin eine Beschäftigung.

[1]) Die Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung 1985 und 1993 in den alten Ländern ergaben Anteile zwischen 60% und 70%.

[2]) Lötsch, S.; Tuschke, H; Ulrich, J. G: „Der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung. Aktuelle Erfahrungen von dual ausgebildeten Kaufleuten aus Sachsen", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 26, Heft 5, 1997

Übersicht 74: Beruflicher Verbleib von Ausbildungsabsolventen der Jahre 1992 bis 1996 aus den neuen Ländern in Prozent

Ende 1997	Alle Befragten	Männlich	Weiblich
Im erlernten Beruf	45,3	41,6	50,4
In anderen Fachberufen	15,9	19,0	11,7
Anlerntätigkeit	6,0	6,0	6,0
Arbeitslos	9,6	6,8	13,5
Fortbildung	1,9	1,9	1,9
Umschulung	1,7	2,7	0,4
Neue Lehre	1,7	2,2	1,1
Berufsfachschule	0,9	1,4	0,4
Allgemeine Schule	0,5	0,8	
Universität/Fachhochschule	7,7	9,2	5,6
Wehr-/Zivildienst	3,9	6,8	
Hausfrau/Hausmann	1,4		3,4
Sonstiges	3,3	1,6	5,6
Alle Befragten[1])	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Forschungsprojekt 1.5010

Die berufliche Entwicklung der jungen Fachkräfte war insgesamt von der Art der Einmündung unmittelbar nach der Prüfung geprägt. Wer acht Monate nach Ende der Ausbildung im erlernten Beruf beschäftigt war, war es in der Regel (zu mehr als 80%) bereits direkt nach der Abschlußprüfung. Und wer zu diesem Zeitpunkt arbeitslos war, war es zu mehr als 70% direkt nach der Prüfung.

Informationen aus der Sicht der Betriebe zur Übernahme ausgelernter Fachkräfte bietet auch das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. **Kapitel 4.2.2**).

Tarifvertragliche Regelungen zur Übernahme

Um den jungen ausgebildeten Fachkräften eine Anschlußbeschäftigung zu sichern, vereinbarten die jeweiligen Tarifvertragsparteien auch 1997 in zahlreichen Wirtschafts- oder Firmen- bzw. Konzernbereichen Regelungen, die die Übernahme in eine Beschäftigung betreffen. Außerdem bestehen eine Reihe von Tarifvereinbarungen des Vorjahres weiter.[1]) Zu den verschiedenen Modellen, auf die sich Gewerkschaften und Arbeitgeber einigen konnten, zählen unbefristete Übernahmen, befristete Übernahmen und Appelle zur Übernahme. Eine weitere Variante der tariflichen Vereinbarungen stellt die Festlegung auf Übernahmequoten dar. Einige Tarifabschlüsse kombinieren die aufgezeigten Übernahmevarianten. In den meisten Vereinbarungen ist die Übernahme grundsätzlich vorgesehen. Es gibt also auch Ausnahmen von dieser Verpflichtung der Betriebe, wenn personen- oder verhaltensbedingte Gründe dagegen sprechen oder akute Beschäftigungsprobleme vorliegen. In

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.1.3

Übersicht 75: Entscheidung bei nochmaliger Berufwahl in Prozent

Entscheidung bei nochmaliger Berufswahl	Alle Befragten	Männlich	Weiblich
Lehre im selben Beruf und derselben Ausbildungsstätte	27,9	27,0	29,2
Lehre im selben Beruf, aber woanders	10,8	9,3	12,9
Lehre in einem anderen Beruf	25,1	22,1	29,2
Direkt eine Arbeit suchen	0,8	0,3	1,5
Schule/höheren Abschluß erwerben	21,7	26,5	15,2
Fachschule oder Berufsfachschule	4,4	4,9	3,8
Studieren	7,3	7,4	7,2
Sonstiges	1,9	2,5	1,1
Alle Befragten[1])	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Forschungsprojekt 1.5010; Befragung von Ausbildungsabsolventen der Jahre 1992 bis 1996 aus den neuen Ländern

verschiedenen Tarifverträgen wurden Vermittlungsverpflichtungen vereinbart, die dann zum Tragen kommen, wenn nicht alle Auszubildenden übernommen werden können. Häufig wird auch eine Absenkung der Einstiegsvergütung vereinbart (Beispiel Glasindustrie: im ersten Berufsjahr 90%). Eine neue Variante besteht in Übernahmevereinbarungen bereits zu Beginn der Ausbildung. Bei den medizinische Diensten der Krankenkassen und der Sozialversicherung wurde den neuen Auszubildenden für Büroberufe in ihrem Ausbildungsvertrag eine Weiterbeschäftigung bis zu dem Zeitpunkt zugesichert, an dem ein Anspruch auf Leistungen nach dem AFG eintritt.[1])

4.1.2 Verbleib und Beschäftigungsmöglichkeiten von Industriemeistern und Technikern

Die mittlere Qualifikationsebene in der industriellen Produktion

Die mittleren Positionen in der industriellen Produktion und in den produktionsnahen, angelagerten Bereichen waren bislang traditionelle Aufstiegspositionen für im dualen System ausgebildete Fachkräfte. Diese Möglichkeiten klassischer „Facharbeiterkarrieren“ werden zunehmend schwierig. Zum einen verschieben sich durch die demografische Entwicklung, aber auch durch den bisherigen Ausbau der höheren Bildungseinrichtungen, insbesondere der Fachhochschulen und Universitäten[2]), die Relationen zwischen den Bildungsgruppen. Zum anderen tragen die technologische Entwicklung und der Druck der Konkurrenz auf dem Weltmarkt dazu bei, daß Betriebe neue Produktions- und Organisationskonzepte (z. B. Lean Production, Gruppenarbeit, Abbau von Hierarchien) einführen, was nicht unerheblichen Einfluß auf die unteren und mittleren Führungspositionen und die Rolle der Fachexperten hat. Das führt dazu, daß die Zahl dieser Positionen abnimmt und daß auf die Positionen in der mittleren Qualifikationsebene Absolventen der Fachhochschulen drängen und als Konkurrenten für die Absolventen des dualen Systems bei der Besetzung der genannten Aufstiegspositionen auftreten.

Die folgenden Ergebnisse basieren auf empirischen Untersuchungen im Rahmen des Forschungsprojekts „Rekrutierungsverhalten der Betriebe in der industriellen Produktion – Substitutionsprozesse auf der mittleren Qualifikationsebene“.[3]) Zum einen auf einer Stichprobe von Fortbildungsabsolventen (538 Meister und 541 Techniker) des Jahres 1995, die rund ein Jahr nach erfolgreichem Abschlufl ihrer Fortbildung zu ihrer aktuellen Berufssituation befragt wurden; zum anderen auf einer bundesweiten Analyse von rund 2.100 Stellenanzeigen (1995/96) und einer daran anschließenden Befragung von 555 inserierenden Betrieben (1996).

[1]) Vgl.: Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag“, Teil III und Teil IV, 1996 und 1997

[2]) Die in früheren Jahren auftretenden Schwierigkeiten der Ingenieure, nach dem Studium eine (angemessene) Stelle zu finden, hat zu einem starken Einbruch bei den Neuimmatrikulationen geführt.

[3]) Eine ausführliche Veröffentlichung der Projektergebnisse unter Einschluß von Beiträgen anderer Projekte zur mittleren Qualifikationsebene ist in Vorbereitung: Jansen, R./Hecker, O./Scholz, D. (Hrsg.): „Der Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 218, 1998

Berufliche Stellung der Industriemeister und Techniker rund ein Jahr nach der Fortbildung

Die Meister sind bis auf wenige Ausnahmen rund ein Jahr nach Abschluß der Fortbildung, alle berufstätig. Bei den Technikern ist ein Arbeitslosenanteil von 10% zu verzeichnen. Von den Meistern arbeiten 45% noch in dem Betrieb, in dem sie ihre Lehre absolviert haben. Selbst bei den Technikern, die zum großen Teil ihre Arbeit für die Fortbildung aufgegeben hatten, ist gut ein Fünftel (22%) im eigenen Ausbildungsbetrieb beschäftigt.

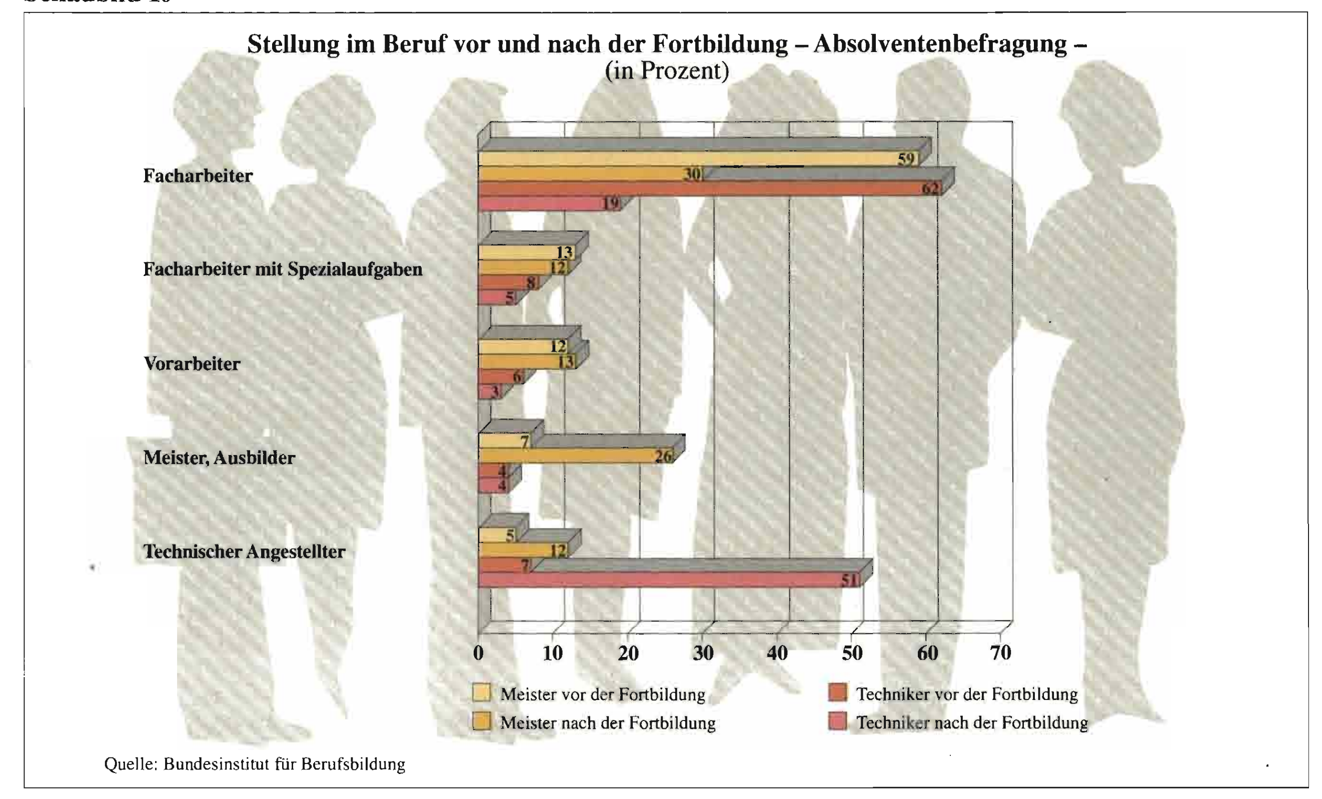
Ein Vergleich der beruflichen Stellung vor und nach der Fortbildung (vgl. **Schaubild 10**) zeigt: Von den Meistern wie Technikern haben rund 60% vor ihrer Bildungsmaßnahme als Facharbeiter gearbeitet. Nach der Fortbildung sank dieser Anteil auf 30% bei den Meistern und knapp 20% bei den Technikern. Bei den Meistern stieg der Anteil derer in einer der Qualifikation angemessenen Meisterposition von 7%, die bereits vor dem Industriemeister-Abschluß eine solche Position innehatten, auf 26%. Bei den technischen Angestelltenpositionen ist ebenfalls ein Anstieg (um 7 Prozentpunkte auf 12%) zu verzeichnen. Dies ist die Position, in der 51% der Techniker nach der Technikerausbildung zu finden sind, gegenüber nur 7% vor der Qualifizierung. Von einer „Bedrohung“ der Meister in ihrem ureigenen Betätigungsfeld durch Techniker kann nicht die Rede sein. Die Frage, ob sie eine Vorgesetztenposition innehaben, bejahten von den Industriemeistern immerhin 42%, von den Technikern dagegen nur 26%. Außerdem unterscheiden sich die beiden Gruppen noch deutlich hinsichtlich der Anzahl der Mitarbeiter. Jeder fünfte Meister hat zehn und mehr Mitarbeiter, für die er der unmittelbare Vorgesetzte ist, bei den Technikern sind das lediglich 8%.

Bezüglich des Einsatzbereichs/Aufgabenfelds im Betrieb zeigen sich bei den Personen mit einem Industriemeister-Abschluß deutlich weniger Veränderungen als bei den Technikern. Techniker gehen verstärkt aus der eigentlichen Produktion heraus in die vorbereitenden Bereiche (Konstruktion, Entwicklung, Labor, aber auch Arbeitsvorbereitung und Zulieferbetreuung, Einkauf, Beschaffung) und in die Betätigungsfelder Kundenbetreuung und -beratung, Service sowie Verkauf und Vertrieb. Die Arbeitsvorbereitung ist ebenso wie die Qualitätskontrolle ein Aufgabenfeld, in das sowohl die Industriemeister als auch die Techniker drängen.

Fragt man, was durch die Fortbildung an Verbesserungen für die berufliche Situation eingetreten ist (vgl. **Schaubild 11**), so wird von jeweils etwas mehr als einem Drittel angegeben, daß bisher die erhofften Verbesserungen ausgeblieben sind. Ein knappes Drittel, bei Technikern leicht darüber, hat eine höhere Position im Betrieb erhalten. In ähnlicher Größenordnung liegt der Anteil derer, die eine bessere Bezahlung erreicht haben. Daß die Arbeit angenehmer bzw. interessanter geworden ist, sich die Arbeitsbedingungen verbessert haben oder die Tätigkeit anspruchsvoller geworden ist, geben 22% der Meister und 39% der Techniker an. Nicht zuletzt hat sich durch die erfolgreich abgeschlossene Fortbildung die Arbeitsmarktposition der Personen verbessert, auch wenn das von eher geringerer Bedeutung ist. Bei den Meistern geben 20% an, sie fühlten sich in ihrer aktuellen beruflichen Position sicherer, 15% sehen ihre Arbeitsmarktchancen verbessert. Diese beiden Teilaspekte haben bei den Technikern ein deutlich anderes Gewicht: Die aktuelle Arbeitsplatzsicherheit sehen nur 12% positiv beeinflußt, aber immerhin 23% glauben, daß ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen sind.

Berücksichtigt man die Überschneidungen der Antworten, so läßt sich ein noch klareres Bild zeichnen: Am erfolgreichsten sind 30% der Meister und 35% der Techniker. Sie sind nach

Schaubild 10



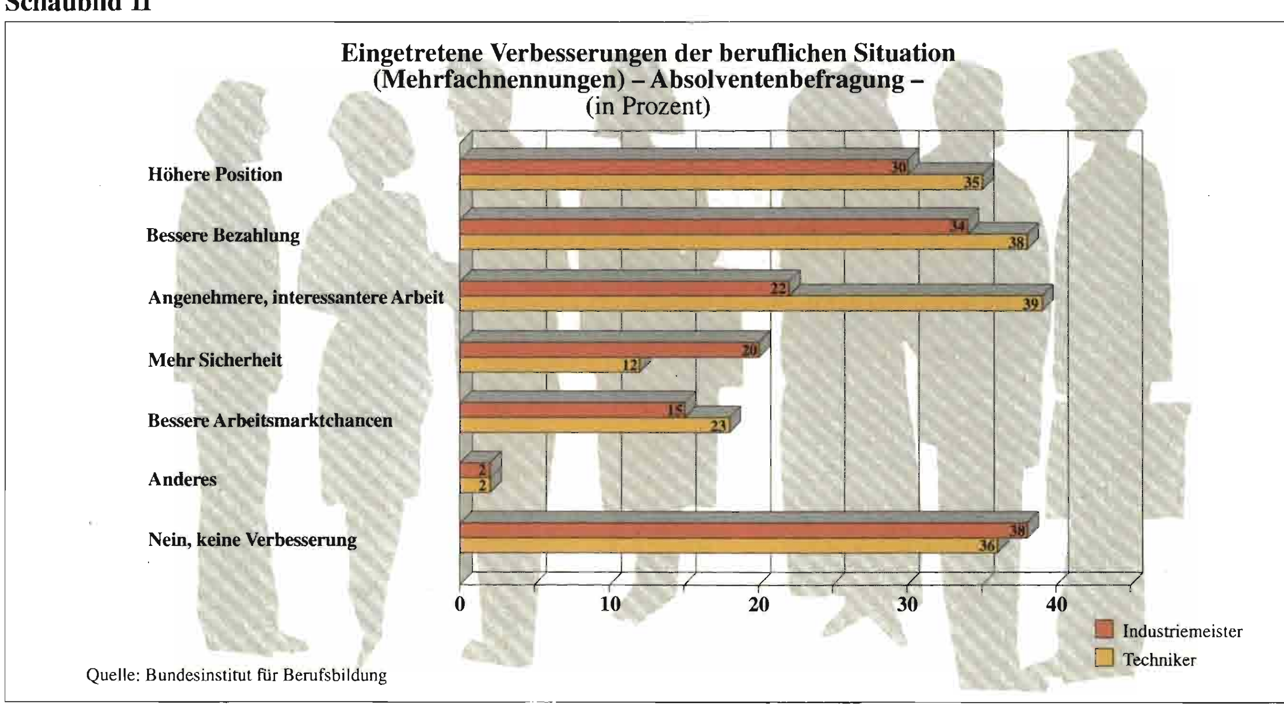
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

eigenen Angaben in eine höhere Position aufgestiegen. Bei einem Fünftel (20% der Meister, 22% der Techniker) wurde zwar keine höhere Position erreicht, aber es hat einen Einkommenszuwachs gegeben, und/oder die Arbeit ist angenehmer, interessanter geworden. Für 12% der Meister und 6% der Techniker hat es zwar keine materiellen Verbesserungen ergeben, für sie haben sich nach eigenen Angaben aber die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Bewerbungsverhalten

Von den Industriemeistern hat sich nur knapp die Hälfte (48%) auf Grund der Fortbildung auf eine andere Stellen beworben, 26% im eigenen Betrieb und 35% in einem fremden Betrieb; davon haben sich 13% sowohl im eigenen als auch in einem oder mehreren fremden Betrieben beworben. Von denen, die Bewerbungsaktivitäten nach Erlangen des Meisterabschlusses

Schaubild 11



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

entwickelt haben, wurden im Schnitt 13 Bewerbungen geschrieben. Bezogen auf den eigenen Betrieb waren das nur durchschnittlich drei Bewerbungen. Wer sich auf dem externen Arbeitsmarkt beworben hat, hat dagegen durchschnittlich 16 Bewerbungen geschrieben. Bei den Industriemeistern standen – dies ist bei der Qualifikation naheliegend – Vorgesetztenpositionen im Vordergrund: 22% haben sich ausschließlich auf solche Positionen beworben, weitere 17% haben sich auch für andere Stellen interessiert. 9% haben sich zwar beworben, nicht aber auf eine Vorgesetzten- oder Führungsposition (Meisterposition).

Bei 17% der Meister waren die Bewerbungen erfolgreich. 8% haben auf Grund ihrer Bewerbung im eigenen Betrieb eine Stelle bekommen, 9% in einem fremden Betrieb. 8% haben auf diesem Weg eine Vorgesetztenposition (Meisterstelle) erhalten. Bezogen auf alle, die durch ihre Fortbildung zum Industriemeister nach eigenen Angaben eine höhere Position erlangt haben, macht das etwa ein Viertel aus; drei Viertel der Karrieresprünge fanden statt, ohne daß man sich formal beworben hat.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Meisterpositionen faktisch nicht auf dem offenen Stellenmarkt gehandelt werden. Bei der Stellenanzeigenanalyse, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurde, war nur in 14% aller 2.100 Anzeigen, die als Aufstiegspositionen im technisch-gewerblichen Bereich in Frage kamen, ein Meister-Abschluß als Qualifikationsvoraussetzung ausdrücklich erwähnt, davon in nur 3% ausdrücklich ein Industriemeister-Abschluß. Die unteren und mittleren Führungspositionen in der Produktion sind Stellen, die überwiegend intern in den Betrieben besetzt und häufig nicht ausgeschrieben werden. So bleibt vielen Industriemeistern nur – und darauf scheinen sie zu bauen – im Rahmen der Personalentwicklung auf eine entsprechende Beförderung zu hoffen.

Daß dies vielfach so funktioniert, zeigt eine differenzierte Analyse der Daten zum Bewerbungsverhalten. Bei den Industriemeistern, die sich erfolgreich beworben haben, haben 62% im Zusammenhang mit der Fortbildung eine höhere Position erhalten. Nur bei jedem achten hat sich nach eigenen Angaben nichts verbessert. Bei denen, deren Bewerbungen nicht erfolgreich waren, berichten nur 10% über einen vergleichbaren Aufstieg. Für weitere 20% hat sich zwar nicht der Status verbessert, es ist allerdings die Arbeit interessanter geworden oder das Einkommen gestiegen. Für 58% dieser Gruppe hat es keinerlei Verbesserung gegeben.

Die Industriemeister, die sich nicht aktiv beworben haben – das ist mehr als die Hälfte –, stehen deutlich besser da: Nur bei einem Drittel gab es keine Verbesserung. Etwa gleich groß ist die Gruppe derer, die eine höhere Position erlangt haben, und bei weiteren 20% haben sich die Arbeitsbedingungen (Arbeitsinhalt bzw. Bezahlung) verbessert.

Bei den Absolventen der Technikerschulen sieht das Bewerbungsverhalten anders aus. Von ihnen haben sich immerhin 81% aktiv auf neue Stellen beworben. 24% haben sich auf Stellen in dem Betrieb beworben, in dem sie beschäftigt waren, davon allerdings 18% auch in anderen Betrieben. Insgesamt sind 75% auf dem externen Arbeitsmarkt aktiv geworden. Dies hängt in erster Linie damit zusammen, daß die Mehrheit während der Fortbildung nicht berufstätig war und danach einen beruflichen Neuanfang suchen mußte. Diejenigen, die sich beworben haben, haben das auch in einem weitaus größeren Umfang als die Industriemeister getan: Im Schnitt wurden über 40 Bewerbungen abgeschickt. 64% der Bewerbungen bezogen sich insgesamt auf technische Funktionen, aber immerhin bei 27% handelte es sich um Führungspositionen oder Vorgesetztenfunktionen. Bei 43% der Techniker waren die Bewerbungen erfolgreich. 6% haben eine neue Stelle im Betrieb, in dem sie beschäftigt waren, erhalten, 37% waren in einem fremden Betrieb erfolgreich. Bei 9% handelt es sich um eine Vorgesetztenposition. Eine technische Spezialistenfunktion, das ist die der Ausbildung am ehesten entsprechende Position, haben 33% erhalten, davon 5% auf Grund einer Bewerbung im zu diesem Zeitpunkt „eigenen" Betrieb.

Das stärkere Bewerbungsverhalten der Techniker hängt darüber hinaus damit zusammen, daß es für die Technikerpositionen auch einen echten Markt gibt: Von den insgesamt rund 2.100 relevanten Stellenanzeigen haben 37% gezielt Techniker angesprochen. Das ist ein mehr als doppelt so hoher Anteil wie bei den Meistern. Und auch bei der Nachbefragung bei den inserierenden Betrieben zeigte sich, daß das Einsatzfeld der Techniker offensichtlich sehr viel breiter gesehen wird und daß bei den Positionen, für die in erster Linie Meister in Frage kommen, die Besetzung der Stellen vorwiegend aus den eigenen Reihen erfolgt. Auch Recherchen, die gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitsämtern durchgeführt wurden, haben ergeben, daß dort so gut wie keine Industriemeisterpositionen als offene Stellen gemeldet werden.

Zukunftsperspektiven

Trotz der positiven Effekte der Fortbildung für die berufliche Situation ist zumindest ein Teil der Befragten eher skeptisch. Das gilt für die Meister wie für die Techniker. Von denen, deren berufliche Situation sich nach eigener Angabe bisher nicht verbessert hat[1]), glaubt ein großer Teil nicht daran, daß sich dies in absehbarer Zeit ändern wird (19 % der Meister bzw. 15 % der Techniker). Dabei sehen insbesondere diejenigen, die sich bisher ohne Erfolg um eine bessere Position beworben haben, skeptisch in die Zukunft.

Etwa ein Drittel schätzt die Chancen, in absehbarer Zeit eine der Qualifikation angemessene Stelle zu finden, sehr gut oder gut ein. Ihnen stehen fast zwei Drittel gegenüber, die diese Chancen für weniger gut oder sogar schlecht halten. Die Möglichkeit, im eigenen Betrieb weiter aufzusteigen, wird ähnlich beurteilt.

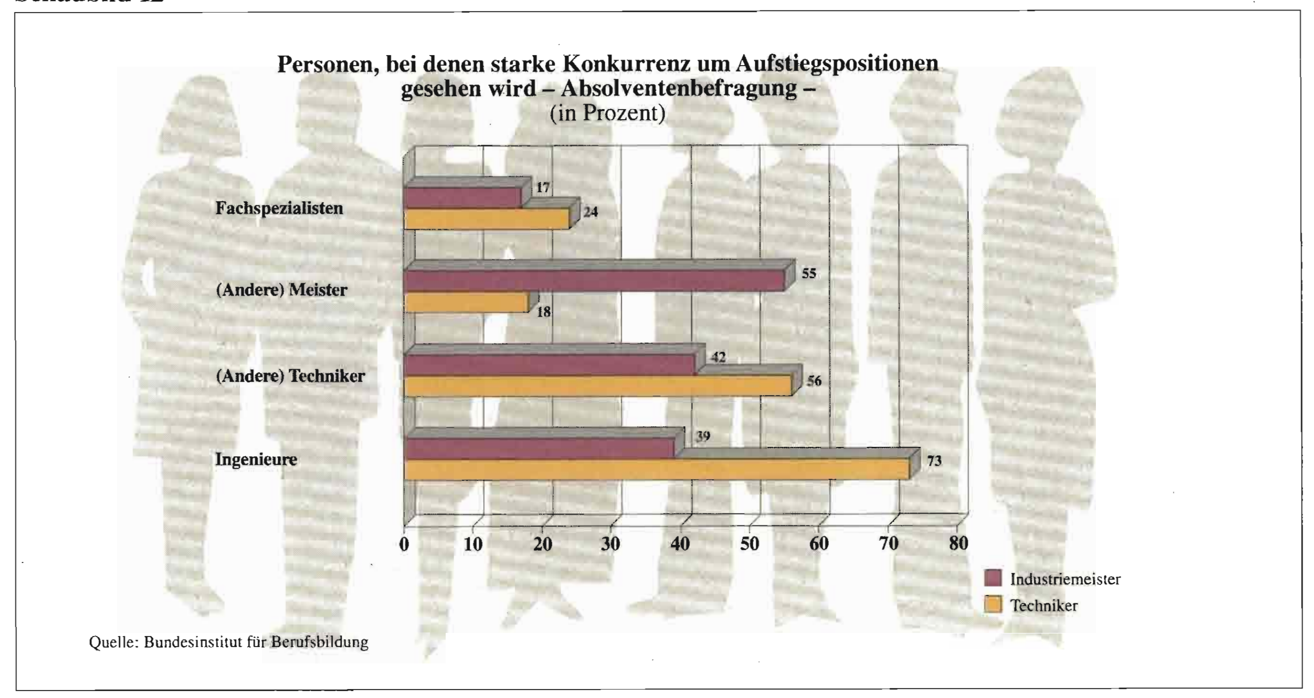
In Zeiten, in denen Stellenabbau und Rationalisierung dominiert, um durch Steigerung der Produktivität und Kostensenkung die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, ist es deutlich schwieriger geworden, beruflich aufzusteigen. Die Möglichkeit der guten Facharbeiter, wie in der Vergangenheit ohne den formalen Abschluß eines Meisters in eine Meisterposition zu gelangen, dürfte erheblich zurückgegangen sein. Der Meisterbrief ist stärker zur notwendigen Voraussetzung für solche Positionen geworden. Allerdings ist das noch keine Garantie für einen solchen Aufstieg. Im Gegenteil: Im Rahmen der Lean Production werden die Meisterpositionen nicht nur verändert, sie werden auch reduziert.

Von den Befragten wurde abschließend eine bilanzierende Stellungnahme zu ihrem bisherigen beruflichen Werdegang erbeten. Nur je ein Drittel würde seine Schullaufbahn- und Berufswahlentscheidung wie gehabt treffen, zwei Drittel wür-

---

[1]) Nur an diese Personen wurde die Nachfrage gestellt. Das sind (vgl. Schaubild 11) 38% der Meister und 36% der Techniker. Die folgenden Prozentwerte beziehen sich jedoch auf alle befragten Meister bzw. Techniker.

Schaubild 12



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

den sich anders entscheiden, wenn sie noch einmal die Wahl hätten. Dabei steht ein höherer Schulabschluß bzw. ein Hochschulstudium bei den Meistern gleichrangig an der Spitze (je ein Viertel). Für eine andere Lehre hätte sich ein Fünftel der Meister entschieden, für einen anderen Fortbildungsabschluß aber nur 5 %. Auch für die Techniker steht ihr Fortbildungsabschluß nicht in Frage. Ein höherer Schulabschluß und eine andere Lehrausbildung steht für knapp jeden fünften auf der Wunschliste. In erster Linie würden sie aber ein Hochschulstudium absolvieren (32 %).

Substitutionstendenzen im mittleren Qualifikationsbereich

Wer wird in erster Linie als Konkurrent um die knappen Aufstiegspositionen gesehen? Für den Industriemeister sind es in erster Linie die anderen Industriemeister oder Personen mit einem (anderen) Meisterabschluß (auch Handwerksmeister). Aber auch Techniker und Ingenieure werden von jeweils rund zwei Fünftel der Industriemeister als starke Konkurrenz empfunden (vgl. **Schaubild 12**). Die Fachspezialisten[1]) werden von 17 % der Meister als „bedrohlich" für das eigene Fortkommen empfunden. Das gilt, dort allerdings etwas häufiger, auch für die Techniker. Meister werden von nur knapp einem Fünftel der Techniker als Konkurrenz um Aufstiegspositionen gesehen, sehr viel seltener als umgekehrt die Industriemeister in Technikern ihre Konkurrenten sehen (42 %). Die Hauptkonkurrenz für die Techniker liegt in der eigenen Berufsgruppe (57 %) und besonders bei Ingenieuren (73 %).

Relativ sicher sind sich die Industriemeister und die Techniker, daß sie bei weiteren Stellenkürzungen, Entlassungen in der Produktion oder in produktionsnahen Bereichen nicht zu den besonders gefährdeten Gruppen gehören. In erster Linie sind aus der Sicht der Befragten die Un- und Angelernten bedroht. Facharbeiter zählen für knapp ein Fünftel, für Techniker häufiger als für die Industriemeister, zum bedrohten Personal. Fachspezialisten, Meister, Techniker und Ingenieure gelten nur für jeweils ganz wenige als besonders gefährdet. Diese individuelle Absicherung durch Qualifizierung war mit Sicherheit auch ein Motiv, wenn auch wahrscheinlich nicht das zentrale, die Bürden der Fortbildung auf sich zu nehmen.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der Stellenanzeigenanalyse und der Nachbefragung der inserierenden Betriebe. Welche Qualifikationen bei den ausgeschriebenen Positionen eingestellt wurden, ist aus **Schaubild 13** zu entnehmen. Darüber hinaus wird in dieser Übersicht auch jeweils der Anteil der Stellen ausgewiesen, für die ein solcher Qualifikationsabschluß ebenfalls in Frage gekommen wäre. Hier zeigen sich die Substitutionspotentiale der Betriebe bei der Besetzung der Stellen.

Knapp 10 % der Stellen wurden mit Facharbeitern besetzt, jeweils zur Hälfte ohne bzw. mit einer Zusatzqualifikation. Insgesamt hätten aber 26 %[1]) der Stellen mit Facharbeitern besetzt werden können. Nur etwas mehr als ein Drittel wurde also tatsächlich realisiert. Ähnlich sieht das bei den Meistern aus: 5 % der Stellen wurden mit Industriemeistern besetzt, weitere 3 % mit Meistern aus dem Handwerk. In Frage gekommen wären aber 22 % der Stellen. Auch hier wurde nur ein gutes Drittel des Potentials tatsächlich mit Meistern besetzt.

---

[1]) Für die Untersuchung wurden Fachspezialisten folgendermaßen definiert: „Neben den staatlich anerkannten Abschlüssen zum Industriemeister oder Techniker gibt es für Facharbeiter in der Industrie die Möglichkeit, allein durch Spezialisierung in ihrem Arbeitsgebiet und durch Teilnahme an speziellen Weiterbildungen beruflich aufzusteigen. Solche Personen bezeichnen wir als Fachspezialisten."

[1]) Dieser Anteil läßt sich wegen der Mehrfachangaben nicht durch die einfache Addition der in Schaubild 13 wiedergegebenen Prozentwerte errechnen.

Schaubild 13

Qualifikation der Neubesetzung und alternative Qualifikationsabschlüsse
– Inserentenbefragung –
(in Prozent)

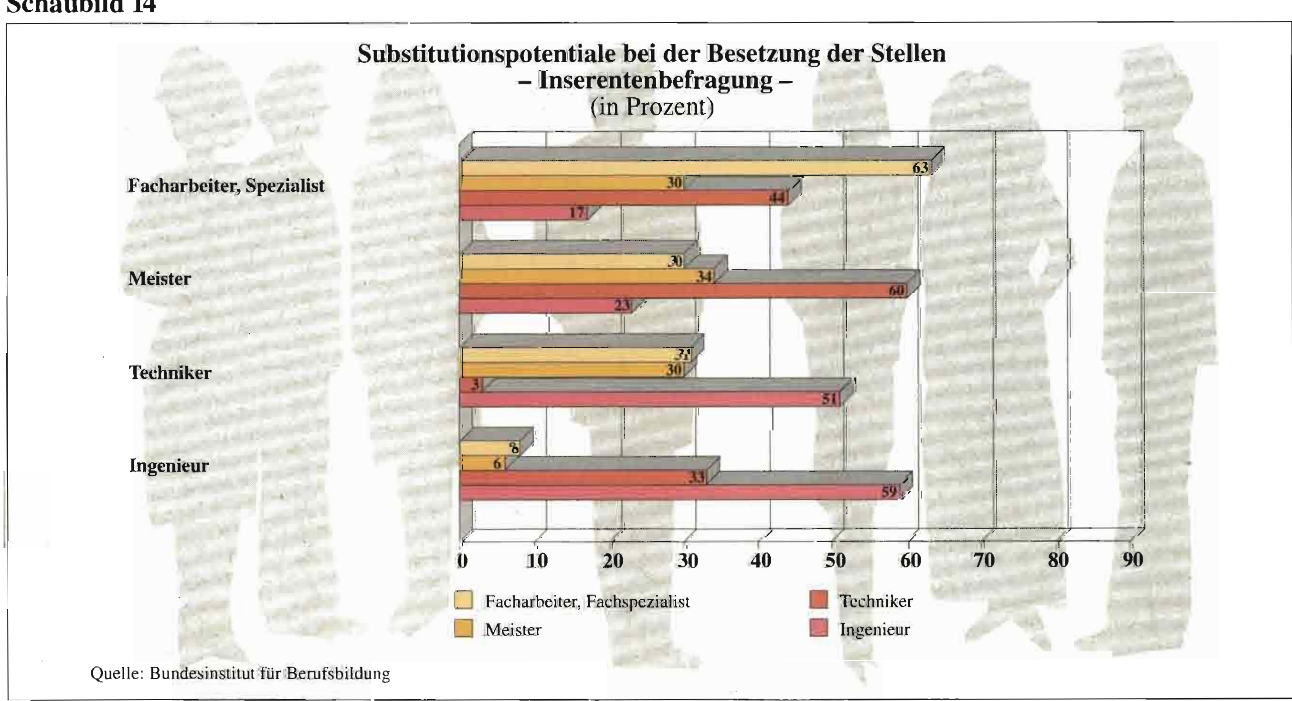
	Eingestellte Person	Anderer Abschluß möglich
Facharbeiter (ohne Zusatzqualifikation)	5	7
Facharbeiter (mit Zusatzqualifikation)	4	19
Industriemeister	5	13
Handwerksmeister	3	9
Staatlich geprüfter Techniker	26	29
Diplom-Ingenieur (FH)	38	29
Diplom-Ingenieur (TH, TU)	11	28
Anderer Abschluß	6	3
Kein anderer Abschluß möglich		13

0 10 20 30 40 50 60 70

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die staatlich geprüften Techniker machen einen sehr viel größeren Anteil unter den eingestellten neuen Mitarbeitern aus (26% aller besetzten Stellen). Weitere 29% der Stellen wären aber für Techniker in Frage gekommen, insgesamt also 55% aller Stellen. Hier beträgt die Realisierungsquote aber immerhin 48%, d.h. knapp die Hälfte des Potentials. Noch positiver stellt sich das für die Ingenieure dar: 38% der Stellen sind mit Fachhochschulabsolventen besetzt worden, weitere 11% mit Ingenieuren, die ihr Diplom an einer Technischen Hochschule bzw. Universität erworben haben. Damit sind fast die Hälfte der hier erfaßten Stellenanzeigen, die zu einer Einstellung führten, Ingenieurstellen. Weitere 20% kommen hinzu, für die eventuell ebenfalls ein Ingenieur in Frage gekommen wäre. Hier liegt die Potentialausschöpfung bei über 70%. Bei den Ingenieuren ist zugleich der

Schaubild 14



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Anteil der Arbeitsplätze, von denen gesagt wurde, daß keine andere Qualifikation in Frage gekommen wäre, mit 16% etwas höher als bei den mit anderen Qualifikationen besetzten Stellen. Im Durchschnitt wird bei 13% der Stellen eine Substitutionsmöglichkeit verneint.

In **Schaubild 14** werden die Substitutionsmöglichkeiten noch etwas genauer durchleuchtet. Ausgehend von der realisierten Qualifikation bei der Stellenbesetzung wurde ermittelt, welche anderen Qualifikationsabschlüsse in Frage gekommen wären.

Die hier einbezogenen Facharbeiterstellen kämen zu 30 % auch für Personen mit einem Meisterabschluß, zu 44% auch für Techniker und zu 17% sogar für Ingenieure in Frage. Das größte Substitutionspotential liegt jedoch bei (anderen) Facharbeitern mit (anderen) Zusatzqualifikationen.[1])

Für Positionen, auf denen Meister eingestellt worden sind, hätte man in gewissem Umfang (30%) auch Facharbeiter oder -spezialisten einsetzen können, zu 23% – das andere Extrem – auch Ingenieure. 34% sehen andere Meisterabschlüsse als mögliche Qualifikation. 60% dieser Stellen hätten aber auch mit Technikern besetzt werden können. Dabei ist zu bedenken, daß echte Industriemeisterpositionen bei den Anzeigen fast nicht vorkamen. Bei den hier mit Meistern besetzten Stellen handelt es sich zu 60% um vorwiegend technische Aufgaben, nur bei einem Fünftel um Vorgesetztenpositionen.

Bei den Positionen, auf denen Techniker eingestellt wurden, werden Meisterabschlüsse sehr viel seltener als umgekehrt als mögliche Alternative genannt (30%), nicht häufiger als Facharbeiter mit einer Zusatzqualifikation. Die Techniker sind am ehesten von Ingenieuren „bedroht" (51%). Bei den Ingenieurstellen besteht die Substitutionsmöglichkeit am ehesten zwischen den unterschiedlichen Ingenieur-Abschlüssen (59%). Die Techniker machen mit 33% noch einen nennenswerten Anteil aus.

Es stellt sich die Frage, ob bei zunehmender Stellenknappheit für Ingenieure diese verstärkt in die mittlere Qualifikationsebene eindringen und dort insbesondere als Konkurrenten für Techniker auftreten, ob es also einen zunehmenden Verdrängungswettbewerb zwischen diesen unterschiedlichen technischen Abschlüssen gibt.

[1]) Dies ist möglicherweise technisch bedingt, da zwei Facharbeiterkategorien vorgegeben waren: mit und ohne Zusatzqualifikation.

Personalpolitik auf der mittleren Qualifikationsebene[1])

Was sollte ein Facharbeiter heute tun, um beruflich vorwärts zu kommen? Die hier befragten Betriebe empfehlen mehrheitlich eine Technikerausbildung (32%) oder die Qualifizierung zum Fachspezialisten (28%). Nur 18% halten eine Meister-Ausbildung für den besten Weg, um beruflich aufzusteigen.

Im eigenen Betrieb werden die Aufstiegsmöglichkeiten für Facharbeiter von einem nennenswerten Anteil der Betriebe eher skeptisch beurteilt. 13% der hier befragten, inserierenden Betriebe – vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe – beschäftigen erst gar keine Facharbeiter. Weitere 7% sagen, daß solche Aufstiegsmöglichkeiten nicht vorhanden seien, und jeder dritte Betrieb berichtete von weniger guten Aufstiegsmöglichkeiten. Sehr gut sind die Aufstiegsmöglichkeiten nur bei 3% der Betriebe, aber immerhin 43% sagten, in ihrem Betrieb hätten die Facharbeiter gute Möglichkeiten zum Aufstieg.

Wo werden solche Aufstiegschancen verortet? Zwei Drittel sehen sie bei fachlich technischen Spezialaufgaben in der Produktion (vgl. **Schaubild 15**). Mit deutlichem Abstand folgt der Bereich Arbeitsvorbereitung bzw. Qualitätskontrolle mit 45% an zweiter Stelle, auf gleichem Niveau wie die Vorgesetztenpositionen in der Produktion (Industriemeisterpositionen). Außerhalb der Produktion haben Facharbeiter eher selten die Chance, in eine Vorgesetztenposition aufzusteigen. Allerdings gelten fachlich-technische Aufgaben dort als Aufstieg, etwa in der Instandhaltung/Reparatur (36%), in Entwicklung und Konstruktion (35%) oder im Außendienst bzw. Servicebereich (30%). Der Einsatz in der Aus- und Weiterbildung wird offensichtlich nicht in nennenswertem Umfang als Aufstiegsmöglichkeit gesehen.

Welche Qualifikationen werden auf den unterschiedlichen Positionen von den Betrieben bevorzugt? Vier Qualifikationsniveaus waren vorgegeben, vom Fachspezialisten über Meister und Techniker bis hin zum Fachhochschul-Ingenieur, und eine Kategorie für „andere Abschlüsse" (vgl. **Übersicht 76**).

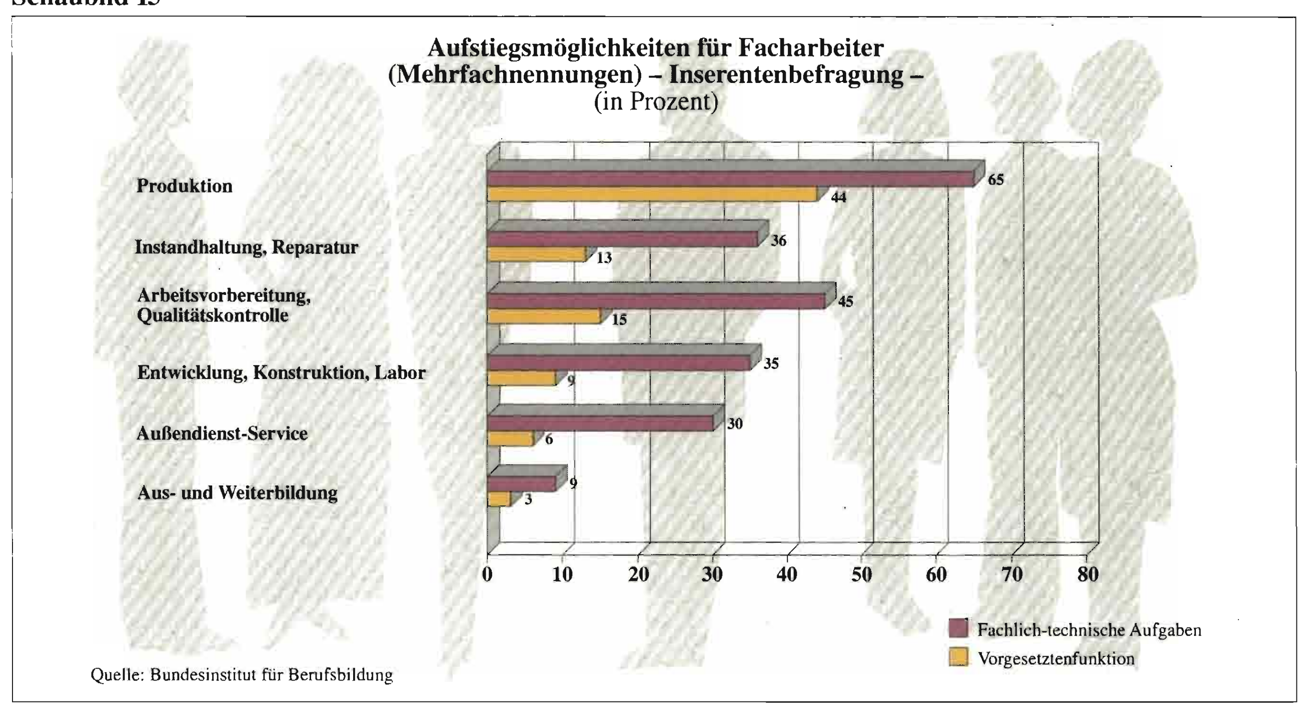
[1]) Die Basis der im weiteren präsentierten Daten sind die inserierenden Betriebe.

Übersicht 76: Qualifikationspräferenzen für bestimmte Positionen – Inserentenbefragung – in Prozent

	Facharbeiter/-spezialist	(Industrie-) Meister	Techniker	Fachhochschul-Ingenieur	Anderer Abschluß	Keine Angabe	In der Regel intern besetzt
Technische Spezialaufgabe in der Produktion	53	8	15	10	0	15	61
Untere, mittlere Führungsposition in der Produktion	7	55	9	12	1	17	61
Mitarbeiter Arbeitsvorbereitung, Qualitätskontrolle	26	12	36	8	2	16	48
Leiter Arbeitsvorbereitung, Qualitätskontrolle	3	11	20	46	4	16	25
Mitarbeiter Konstruktion, Entwicklung, Labor	12	2	28	41	3	14	34
Leiter Konstruktion, Entwicklung, Labor	0	1	5	66	14	14	23
Mitarbeiter technischer Service	25	7	33	16	3	16	47
Leiter technischer Service	4	11	19	45	7	14	28
Hauptberuflich in Aus- und Weiterbildung	6	27	12	18	17	20	26
Leiter der Aus- und Weiterbildung	1	17	6	30	26	20	18

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 15



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Für technische Spezialaufgaben in der Produktion werden nach überwiegender Meinung der Betriebe (53 %) Facharbeiter bevorzugt. 8 % ziehen für solche Aufgaben einen (Industrie-) Meister vor, etwa doppelt so viele einen Techniker. Und jeder zehnte würde solche Aufgaben am liebsten auf einen Fachhochschul-Ingenieur übertragen. Die unteren und mittleren Führungspositionen in der Produktion werden vorzugsweise mit (Industrie-) Meistern besetzt. Facharbeiter ohne den Meisterabschluß nennen nur 7 %. Ihnen stehen 9 % gegenüber, die einen Techniker auf solchen Positionen vorziehen würden, und 12 %, die sich am liebsten für einen Ingenieur entscheiden würden. Beides sind Positionen, die nicht über den offenen Arbeitsmarkt besetzt werden, sondern in der Regel mit internen Bewerbern (jeweils 61 %). Offensichtlich kommt es hier vor allem auf die gründlichen Kenntnisse interner Strukturen und Abläufe an.

Auch für die Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung bzw. Qualitätskontrolle und im technischen Service besteht ein starke Präferenz für die Rekrutierung aus den eigenen Reihen. In diesen beiden Aufgabenfeldern werden Fachspezialisten und Techniker bevorzugt. Leitungsfunktionen werden dort allerdings häufiger auf Ingenieure übertragen. Dies ist noch sehr viel stärker für den Bereich Entwicklung, Konstruktion, Labor der Fall. Dort haben Meister oder Techniker kaum eine Chance. Auch die einfache Mitarbeit in diesem Bereich wird am liebsten Ingenieuren oder Technikern übertragen; Meister haben nur geringe Chancen. Allerdings geben immerhin 12 % an, sie würden bevorzugt Facharbeiter dort einstellen, also Fachspezialisten aus der Praxis. Damit ist wohl in erster Linie der „technische Zeichner" gemeint und nicht der erst kürzlich geschaffene, bundesweit anerkannte Fortbildungsabschluß „geprüfter Konstrukteur". Eine größere Bedeutung kommt Meistern auf Positionen in der Aus- und Weiterbildung zu, allerdings nicht so eindeutig, wie man es hätte erwarten können. Die Leitung dieses Bereichs überträgt man eher Ingenieuren als Meistern oder aber anderen Akademikern (Pädagogen, Betriebswirten).

Daß es zur Personalpolitik des Betriebs gehört, Facharbeiter im Hinblick auf eine spätere Übernahme von Aufgaben mit mehr Verantwortung gezielt durch Weiterbildung zu fördern, wird von einem Viertel der Betriebe bejaht. Weitere 35 % ermuntern ihre Mitarbeiter zur Teilnahme an Weiterbildung, 20 % überlassen es ganz der Initiative der einzelnen Mitarbeiter, ob sie sich weiterbilden oder nicht. Es sind vor allem die größeren und Großbetriebe, die eine Personalentwicklung bei Facharbeitern betreiben.

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

4.2.1 Bestimmungsgründe des Ausbildungsverhaltens von mittleren und größeren Unternehmen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1996/97 das Ausbildungsverhalten von größeren Wirtschaftsunternehmen untersucht. Anlaß war die Sorge, daß sich Mittel- und Großbetriebe zumindest teilweise aus dem dualen System zurückziehen. Für ein Land, in welchem über 60 % der Altersjahrgänge ihren Berufsweg mit einer Lehre beginnen und in dem die Qualitätsstandards vor allem der großen Unternehmen Maßstäbe für den internationalen Ruf des Ausbildungswesens gesetzt haben, hätte dies einschneidende Folgen. Zur Beantwortung der Frage wurden erstens leitfadengestützte Interviews in Gruppengesprächsform mit Personalvorständen, Ausbildungsleitern und Gesamtbetriebsräten aus etwa vierzig großen Industriekonzernen und zweitens telefonische Interviews mit 806 mittelständischen Unternehmen, die gut 6 % der Betriebe mit 100 bis 999 Beschäftigten repräsentierten, durchgeführt. Der Großbetriebsteil hat Fallstudiencharakter, wohingegen der Mittelbetriebsteil eine Repräsentativbefragung ist.

Ergebnisse der Großbetriebsbefragung

Die längerfristigen Tendenzen der betrieblichen Personalrekrutierung sind Gegenstand der **Übersicht 77**. Unterschieden wurden acht Kategorien der Fachkräftebeschaffung, von der eigenen Ausbildung, der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung von Mitarbeitern, der Fachkräfterekrutierung vom Arbeitsmarkt bis hin zum Rückgriff auf Umschüler oder Arbeitskräfte von Leihfirmen. Die Befunde kann man wie folgt zusammenfassen:

Die Unternehmen haben nachhaltig Ausbildungskapazitäten abgebaut. Sowohl bei den Angaben zur Veränderung des Wichtigkeitsgrades in den letzten Jahren bzw. zum zukünftigen Wichtigkeitsgrad des Ausbildungswesens sind die Prozentwert-Differenzen zwischen „gestiegen" und „gesunken" (bzw. zwischen „steigend" und „sinkend") negativ. Da die meisten Unternehmen bestrebt sind, ihre Fachkraftquoten zu erhöhen, dürften die Ausbildungsquoten, d.h. das Verhältnis Auszubildende zu Beschäftigte, eher steigen als sinken.

Die Weiterbildung des eigenen Personals (Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung) kommt zukünftig immer stärker ins Blickfeld der Unternehmen. Man erkennt dies auch hier an den jeweiligen Prozent-Verteilungen bzw. an den positiven Differenzen zwischen Anstiegs- und Rückgangsnennungen. Regelmäßig eingestellt werden nur noch Berufsanfänger aus Fachhochschulen und Universitäten. Nur die Bedarfsspitzen im Auftragseingang werden mit berufserfahrenen Kräften vom Arbeitsmarkt oder auch mit Fachkräften von Leihfirmen abgedeckt, erstere mit sinkender, letztere mit steigender Tendenz. Dual ausgebildete Berufsanfänger aus anderen Betrieben oder gar Umschüler bilden die Ausnahme.

Die rückläufige Ausbildung in den Großbetrieben ist zunächst ein Reflex auf Produktivitäts-, Kosten- und Freisetzungszwänge. Wenn der Personalbedarf sinkt, dann sinkt zwangsläufig auch der Bedarf an Ausbildungsabsolventen. Zum anderen ist sie die Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels, insbesondere was die Verringerung der Fertigungstiefe, den Anstieg von Outsourcing sowie von Verlagerungen ins Ausland anbelangt. Der traditionelle Fertigungsbereich driftet aus vielen Großbetrieben hinaus. Man braucht weniger gewerblich-technisch Qualifizierte, und die Tätigkeitsschwerpunkte an den verbleibenden Arbeitsplätzen verschieben sich z. B. in Richtung Hochqualifikation, soweit Gruppenfertigung eine Rolle spielt, oder in Richtung Beratung, Wartung, Service, wenn – wie in vielen Fällen erkennbar – der Dienstleistungsgehalt von Unternehmen steigt. Auch an den kaufmännischen Arbeitsplätzen nehmen die Ansprüche an die Fähigkeit, mit Kunden umzugehen, zu, und deshalb gibt es eine sich verschärfende Konkurrenz zwischen Absolventen kaufmännischer Ausbildungsberufe und Absolventen aus Berufsakademien und Fachhochschulen.

Die Kritik am dualen System ist schwach. Die ursprüngliche Sorge, daß gerade hier die Hauptkräfte für die allenthalben sichtbaren Veränderungen liegen könnten, hat sich nicht bestätigt. Man bemängelt jedoch vielfach die Lücken im Bildungsstand der Schulabgänger.[1]) Besonders betroffen sind Unternehmen, deren „Normallehrlinge" Hauptschüler sind. Die Berufsschulen erhielten mehrheitlich gute Noten, wenn auch das individuelle Urteil sehr vom Ausmaß der Lernortkooperation abhängt. Die Palette der vorhandenen Ausbildungsberufe entspricht größtenteils den Bedürfnissen. Wo dies nicht der Fall ist, nützt man die gegebenen Gestaltungsfreiräume aus. Man will auch nicht das Berufsprinzip in der Ausbildung durch ein Modulprinzip ersetzen. Konstatierte Nachteile, die durchaus gesehen werden, will niemand zu einer Grundsatzfrage gegen das duale System machen.

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.4.1

In der Kosten- und Finanzierungsfrage trennt man jedoch sehr genau zwischen bedarfsorientierter Ausbildung und Ausbildung über Bedarf. Bei der ersteren steht die einzelbetriebliche Finanzierung nicht zur Diskussion. Die Kosten der Überbedarfs-Ausbildung jedoch will man – weil eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – durch steuerliche Entlastungen gedeckt sehen. Die Bereitschaft, auf öffentlichen Druck hin immer wieder mehr Ausbildungsplätze anzubieten, als man selbst braucht, die bislang in vielen Unternehmen durchaus vorhanden war, wird ohne Kostenentlastung erlahmen.

Ergebnisse der Mittelbetriebsbefragung

Die Aussagen der mittelständischen Betriebe stimmen in Grundzügen mit denen der großen Unternehmen überein (vgl. **Übersichten 78** bis **81**). Allerdings erweist sich das Meinungsspektrum angesichts der ungleich größeren Fallzahlen und bedingt durch die standardisierte Erhebungsmethode als stärker differenziert.

- 35 % der Betriebe halten die Ausbildung für zu teuer; sie sagten „trifft voll und ganz zu" oder „ trifft überwiegend zu". Dagegen meinen 63 %, dies „treffe entweder überwiegend nicht" oder „gar nicht zu".
- 45 % sind für ein Senken oder Einfrieren der Ausbildungsvergütung, 55 % meinen, dies sei nicht so wichtig.
- 42 % der Betriebe haben die Ausbildung dem gesunkenen Personalbedarf angepaßt, 57 % haben dies nicht getan. 54 % wollen ihren Fachkräfteanteil gezielt erhöhen, 45 % sind daran weniger interessiert.
- Mit der Berufsschule sind 58 % mehr oder weniger zufrieden, 38 % mehr oder weniger unzufrieden. 35 % wollen den Berufsschulunterricht reduziert sehen, 64 % sind nicht dieser Meinung.[1])
- Auch mit der Aktualität und Paßgenauigkeit der Ausbildungsordnungen sind die meisten Betriebe zufrieden (56 % gegenüber 42 %). Die Leistungsfähigkeit des dualen Systems bei der Deckung des Fachkräftebedarfs stößt auf hohe Zustimmung (75 % gegenüber 22 %).

Das Problem bei diesen Prozentverteilungen sind die verhältnismäßig knappen Mehrheiten. In der Regel gibt es bei jeder Zustimmung eine gewichtige, nicht vernachlässigbare Minderheit, die gegenteiliger Ansicht ist. So sind z. B. von den Betrieben, die die Ausbildungsvergütung einfrieren oder senken wollen (45 %; vgl. **Übersicht 79**) relativ viele aus dem Baubereich (61 %; trotz der dort herrschenden Umlagefinanzierung), relativ wenige aus dem Dienstleistungsgewerbe (39 %), relativ viele aus den neuen Ländern (50 %) und relativ wenige Betriebe mit zukünftig ansteigender Beschäftigung (38 %). Die Betriebsgröße spielt hier wie auch bei anderen Einstellungsfragen kaum eine Rolle: Betriebe mit 100 bis 200 Beschäftigten unterscheiden sich meist in ihrer Sichtweise kaum von den größeren (200 bis 499 bzw. 500 bis 999 Beschäftigte).

[1]) Vgl. auch Kapitel 4.2.4

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 77: Bewertung verschiedener Alternativen der Personalrekrutierung durch die befragten Großunternehmen[1]) in Prozent

Deckung des Qualifikationsbedarfs durch:	Heute		In den letzten Jahren		Zukünftig	
Eigene betriebliche Ausbildung	6	keine Angabe	–	keine Angabe	–	keine Angabe
	67	sehr wichtig	11	gestiegen	6	steigend
	25	wichtig	58	gleichgeblieben	81	gleichbleibend
	3	weniger wichtig	31	gesunken	14	sinkend
	–	nicht wichtig				
Weiterbildung von Mitarbeitern nach Maßgabe der Anforderungen des Arbeitsplatzes	3	keine Angabe	–	keine Angabe	–	keine Angabe
	78	sehr wichtig	64	gestiegen	81	steigend
	19	wichtig	25	gleichgeblieben	17	gleichbleibend
	–	weniger wichtig	11	gesunken	3	sinkend
	–	nicht wichtig				
Berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung bewährter Fachkräfte	3	keine Angabe	–	keine Angabe	–	keine Angabe
	28	sehr wichtig	36	gestiegen	36	steigend
	58	wichtig	56	gleichgeblieben	64	gleichbleibend
	11	weniger wichtig	8	gesunken	–	sinkend
	–	nicht wichtig				
Einstellung berufserfahrener und betrieblich Ausgebildeter vom externen Arbeitsmarkt	8	keine Angabe	6	keine Angabe	6	keine Angabe
	11	sehr wichtig	15	gestiegen	9	steigend
	33	wichtig	41	gleichgeblieben	59	gleichbleibend
	42	weniger wichtig	38	gesunken	27	sinkend
	6	nicht wichtig				
Einstellung von Berufsanfängern, die in anderen Betrieben ausgebildet worden sind	6	keine Angabe	8	keine Angabe	8	keine Angabe
	–	sehr wichtig	–	gestiegen	–	steigend
	3	wichtig	52	gleichgeblieben	56	gleichbleibend
	61	weniger wichtig	40	gesunken	36	sinkend
	31	nicht wichtig				
Einstellung von schulisch oder fachhochschulisch ausgebildeten Berufsanfängern	3	keine Angabe	–	keine Angabe	–	keine Angabe
	25	sehr wichtig	24	gestiegen	21	steigend
	58	wichtig	50	gleichgeblieben	71	gleichbleibend
	8	weniger wichtig	27	gesunken	9	sinkend
	6	nicht wichtig				
Einstellung von Umschülern	3	keine Angabe	3	keine Angabe	7	keine Angabe
	–	sehr wichtig	7	gestiegen	–	steigend
	14	wichtig	55	gleichgeblieben	66	gleichbleibend
	61	weniger wichtig	35	gesunken	28	sinkend
	22	nicht wichtig				
Rückgriff auf Arbeitskräfte von Leihfirmen	3	keine Angabe	7	keine Angabe	7	keine Angabe
	6	sehr wichtig	48	gestiegen	32	steigend
	39	wichtig	16	gleichgeblieben	39	gleichbleibend
	39	weniger wichtig	29	gesunken	23	sinkend
	14	nicht wichtig				

[1]) Ungewichtete Prozentanteile

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 78: Bewertung der Ausbildungskosten durch mittelständische Unternehmen in Prozent

Merkmal	Die berufliche Ausbildung ist zu teuer:				
	Trifft voll und ganz zu	Trifft überwiegend zu	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Insgesamt	**16**	**19**	**26**	**37**	**2**
Bereich:					
Verarbeitendes Gewerbe	16	21	27	34	2
Baugewerbe	23	24	19	31	3
Dienstleistungsgewerbe	13	14	28	43	2
Beschäftigte:					
Bis 199	18	19	24	36	2
200 bis 499	12	19	30	37	2
500 und mehr	16	15	26	41	2
Region:					
Alte Länder	14	18	26	39	2
Neue Länder	22	23	26	28	1
Erwartete Beschäftigungsentwicklung:					
Rückgang	23	19	23	32	3
Keine Veränderung	14	20	25	39	2
Zunahme	12	16	34	36	1
Entwicklung der Ausbildungsneuabschlüsse 1996/1997:					
Rückgang	17	19	24	39	1
Keine Veränderung	16	20	28	34	2
Zunahme	14	15	28	40	3

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Telefonische Befragung von 806 repräsentativ ausgewählten mittelständischen Unternehmen aus sieben Branchen.

4.2.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels[1])

Seit 1993 werden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen einer jährlichen repräsentativen Arbeitgeberbefragung zum 30. Juni auch die Ausbildungsbetriebe erfaßt. Als Grundgesamtheit für das IAB-Betriebspanel gelten alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Stichprobenziehung erfolgt anhand der Strukturinformationen aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik. Die Stichprobe in den alten Ländern umfaßte 1996 4.000 Betriebe.

Die erste Befragung in den neuen Ländern im Jahr 1996, die parallel zur vierten Befragungswelle in den alten Ländern durchgeführt wurde, konnte auf Grund des besonderen Interesses an regionalisierten Auswertungen um eine Länderstichprobe[1]) in den neuen Ländern erweitert werden. Insgesamt wurden 4.300 Betriebe in den neuen Ländern[2]) befragt.

Ein Befragungsschwerpunkt in der Welle 1996 war schon wie in den vergangenen Jahren die betriebliche Berufsausbildung. Vorteil des IAB-Betriebspanels gegenüber vorhandenen Statistiken, wie der Beschäftigtenstatistik und der Berufsbildungsstatistik, ist, daß nicht nur Bestandsdaten über die Zahl der Auszubildenden und die der Ausbildungsbetriebe erhoben werden, sondern daß darüber hinaus auch Gründe ermittelt werden können, warum Stellen nicht besetzt oder aber auch warum Auszubildende nach einem erfolgreichen Abschluß ihrer Ausbildung nicht von dem Betrieb übernommen werden. Ein ebenfalls wichtiger Aspekt ist die Einschätzung der Betriebe hinsichtlich

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.2 und 4.4.3

[1]) Die Stichprobe in den neuen Ländern wurde aus Landesmitteln so aufgestockt, daß auf Grund der größeren Nettofallzahlen auch landesspezifische Auswertungen möglich sind. Alle Angaben zu Betrieben in den neuen Ländern beziehen sich im folgenden auf die nunmehr verfügbare „größere" Stichprobe und können daher von früheren Ergebnissen (ohne die Länderstichprobe) abweichen.

[2]) Die Nettostichprobe repräsentiert in den neuen Ländern 1,1 % aller Betriebe und 16 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 79: Einstellungen mittelständischer Unternehmen zur Höhe der Ausbildungsvergütung in Prozent

Merkmal	Das Einfrieren oder Senken der Ausbildungsvergütungen halten für:				
	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht, keine Angabe
Insgesamt	**13**	**32**	**37**	**18**	**0**
Bereich:					
Verarbeitendes Gewerbe	11	33	41	14	1
Baugewerbe	21	40	28	12	–
Dienstleistungsgewerbe	11	28	37	24	–
Beschäftigte:					
Bis 199	13	33	35	19	0
200 bis 499	13	32	39	16	–
500 und mehr	15	27	42	15	1
Region:					
Alte Länder	11	32	37	19	0
Neue Länder	19	31	35	15	1
Erwartete Beschäftigungsentwicklung:					
Rückgang	21	35	30	15	–
Keine Veränderung	9	34	41	16	0
Zunahme	10	28	41	21	–
Entwicklung der Ausbildungs-neuabschlüsse 1996/1997:					
Rückgang	14	33	29	23	0
Keine Veränderung	12	33	39	15	0
Zunahme	13	30	42	14	0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Telefonische Befragung von 806 repräsentativ ausgewählten mittelständischen Unternehmen aus sieben Branchen.

ihrer zukünftigen Ausbildungsabsichten, wenngleich die Entwicklung zeigt, daß diese eher sehr vorsichtig eingeschätzt werden.

Abgrenzung des Ausbildungsbetriebs im IAB-Betriebspanel

Zur Abgrenzung und Definition des „Ausbildungsbetriebes" und der „Ausbildung" im IAB-Betriebspanel soll vorab auf einige Besonderheiten hingewiesen werden.

„Berufsausbildung" bezieht sich im IAB-Betriebspanel nicht nur auf Ausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG bzw. HwO, sondern schließt Ausbildungsgänge nach anderen landes- oder bundesrechtlichen Ausbildungsregelungen, z.B. Gesundheitsberufe, sowie Ausbildungen in Form von Beamtenanwärtern mit ein. Damit soll die gesamte Ausbildungsleistung der Wirtschaft und Verwaltungen erfaßt werden, die über die der Berufsbildungsstatistik hinausgeht. Der Begriff „Auszubildender" muß daher im Sinne von „Beschäftigten in Ausbildung" analog der Definition der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit verstanden werden.

Zum einen werden mit dem IAB-Betriebspanel Betriebe dann als Ausbildungsbetrieb ausgewiesen, wenn sie sich bei der Befragung selbst als Ausbildungsbetrieb bezeichnen, d.h. wenn sie angeben, daß sie nach BBiG bzw. HwO, nach anderen Ausbildungsregelungen oder Beamtenanwärter ausbilden. Zum anderen bezieht sich die Eingangsfrage[1]) zum Ausbildungsteil nicht auf einen bestimmten Stichtag, sondern ist allgemein gehalten, um so auch die Betriebe als Ausbildungsbetrieb identifizieren zu können, die vielleicht zum Zeitpunkt der Befragung gerade keinen Auszubildenden beschäftigen, dafür aber im vergangenen Jahr Auszubildende hatten oder im kommenden Ausbildungsjahr haben werden.

Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 1996 zählte das IAB-Betriebspanel insgesamt 474.000 Ausbildungsbetriebe in den alten und knapp 100.000 Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern, was einer Quote von 29% bzw. 26% an allen Betrieben entspricht.

[1]) Die Eingangsfrage zum Ausbildungsteil im IAB-Betriebspanel lautet: Bildet dieser Betrieb/diese Dienststelle nach einer der folgenden Ausbildungsregelungen aus?
- Ja, nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung
- Ja, nach anderen Ausbildungsregelungen (z.B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe)
- Ja, Beamtenanwärter
- Nein, Betrieb bildet nicht aus.

Von den 474.000 Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern bezeichneten sich immerhin 396.000 Betriebe als Ausbildungsbetrieb, wenn in ihrem Betrieb

- entweder Auszubildende im aktuellen Ausbildungsjahr (hier 1995/96) ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben (unter Umständen schon im Frühjahr 1996, so daß diese Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt 30. Juni 1996 nicht mehr im Betrieb beschäftigt sein müssen) oder
- bereits Ausbildungsverträge für das neue Ausbildungsjahr 1996/97 geschlossen worden sind, die Auszubildenden aber erst im August oder September ihre Ausbildung antreten oder
- Auszubildende am 30. Juni 1996 beschäftigt waren.

Weitere 27.000 Betriebe zählten am 30. Juni 1995 mindestens einen Auszubildenden, ohne sich jedoch 1996 als Ausbildungsbetrieb zu bezeichnen. Alle übrigen Betriebe, die sich auch als Ausbildungsbetrieb auswiesen, bildeten bereits in früheren Jahren der Panelbefragung aus.

Zwischen den Betrieben in den alten und neuen Ländern lassen sich einige Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung feststellen (vgl. **Übersichten 82** und **83**).

Neun von zehn Ausbildungsbetrieben bilden nach BBiG bzw. HwO aus (alte Länder: 89,1%; neue Länder: 91,6%) und nur knapp 12% Ausbildungsbetriebe in den neuen und 9% Ausbildungsbetriebe in den alten Ländern nach anderen Ausbildungsregelungen[1]). Die Ausbildung von Beamtenanwärtern findet hingegen in nur 1 % aller Ausbildungsbetriebe statt.

Vergleicht man die Struktur der Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen, so läßt sich feststellen, daß trotz der Krise in der Bauwirtschaft immer noch jeder zweite Betrieb dieser Branche Lehrlinge ausbildet[2]). Damit verzeichnet das Baugewerbe die höchste Ausbildungsbetriebsquote[3]) sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern. Aber auch in der Investitions- und Verbrauchsgüterbranche bilden noch mehr als 40% der Betriebe aus. Ein deutlicher Unterschied in der Ausbildungsbereitschaft ist im Gesundheitswesen zwischen den alten und neuen Ländern zu erkennen. Gaben in den alten Ländern noch vier von zehn Betrieben dieser Branche an auszubilden, so war es in den neuen Ländern nur jeder vierte Betrieb. Die geringste Ausbildungsbeteiligung erkennt man in den alten Ländern im Hotel- und Gaststättengewerbe und bei den Organi-

[1]) Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, weil Betriebe gleichzeitig nach mehreren Ausbildungsregelungen ausbilden können.

[2]) Im Jahr 1995 bildeten noch 61% der Baubetriebe in den alten Ländern aus. Vgl. hierzu: Pfeiffer, B.: „Das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe 1995“, in: MittAB 4/1996

[3]) Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben

Übersicht 80: Zufriedenheit mittelständischer Unternehmen mit der Berufsschule in Prozent

Merkmal	Mit der Berufsschule heute sind:				
	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden	Weiß nicht, keine Angabe
Insgesamt	**5**	**53**	**32**	**6**	**3**
Bereich:					
Verarbeitendes Gewerbe	5	57	28	5	5
Baugewerbe	9	60	23	6	1
Dienstleistungsgewerbe	4	46	39	7	3
Beschäftigte:					
Bis 199	6	53	32	6	4
200 bis 499	5	52	32	7	3
500 und mehr	3	58	32	7	1
Region:					
Alte Länder	5	52	32	7	3
Neue Länder	5	59	30	3	3
Erwartete Beschäftigungsentwicklung:					
Rückgang	6	51	37	5	1
Keine Veränderung	6	55	30	5	4
Zunahme	2	53	35	9	2
Entwicklung der Ausbildungsneuabschlüsse 1996/1997:					
Rückgang	7	52	31	7	3
Keine Veränderung	5	53	30	7	5
Zunahme	2	55	36	4	2

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Telefonische Befragung von 806 repräsentativ ausgewählten mittelständischen Unternehmen aus sieben Branchen.

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 81: Zufriedenheit mittelständischer Unternehmen mit der Leistungsfähigkeit des dualen Systems zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Prozent

Merkmal	Mit der Leistungsfähigkeit des dualen Systems zur Deckung des Fachkräftebereichs sind:				
	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden	Weiß nicht, keine Angabe
Insgesamt	**14**	**61**	**19**	**3**	**2**
Bereich:					
Verarbeitendes Gewerbe	18	64	12	3	3
Baugewerbe	9	65	20	4	3
Dienstleistungsgewerbe	12	58	27	2	1
Beschäftigte:					
Bis 199	13	59	22	3	3
200 bis 499	14	65	18	2	1
500 und mehr	22	66	10	2	-
Region:					
Alte Länder	15	62	18	3	2
Neue Länder	10	59	25	3	3
Erwartete Beschäftigungsentwicklung:					
Rückgang	12	62	23	3	0
Keine Veränderung	14	63	17	4	3
Zunahme	18	59	20	1	2
Entwicklung der Ausbildungs-neuabschlüsse 1996/1997:					
Rückgang	16	59	19	4	3
Keine Veränderung	13	65	18	2	2
Zunahme	12	61	23	2	3

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Telefonische Befragung von 806 repräsentativ ausgewählten mittelständischen Unternehmen aus sieben Branchen.

sationen ohne Erwerbscharakter, wobei es sich in diesen Bereichen vorwiegend um Kleinbetriebe handelt, die vermutlich keine Ausbildungsberechtigung besitzen (vgl. **Schaubilder 16** und **17**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1996

Das IAB-Betriebspanel fragt die Betriebe, die sich bereits als Ausbildungsbetrieb bezeichnet haben, weiter, ob sie auch im aktuellen Ausbildungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, und wenn ja, nach welchen Ausbildungsregelungen sie diese Ausbildungsverträge abgeschlossen haben[1]). Es wird hierbei ebenfalls nach Ausbildungen nach BBiG bzw. HwO, nach Ausbildungen nach anderen Ausbildungsregelungen (z. B. Berufe im Gesundheitswesen) und nach Beamtenanwärtern unterschieden.

Im Ausbildungsjahr 1995/96 schlossen danach insgesamt 55 % aller Ausbildungsbetriebe in den alten und 59 % aller Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern neue Ausbildungsverträge ab (vgl. **Übersichten 84** und **85**). Häufig umfassen Unternehmen mehrere Betriebe und konzentrieren ihre Ausbildung auf nur wenige von ihnen. Oft werden die Ausbildungsverträge auch nicht von jedem einzelnen Betrieb abgeschlossen, sondern von einer Zentrale, obwohl die Betriebe die Ausbildung ganz oder teilweise übernehmen. Dies war immerhin bei weiteren 10 % aller Ausbildungsbetriebe in den alten Ländern und 9 % aller Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern der Fall, die angaben, daß nicht sie selbst, sondern andere Betriebe des Unternehmens Ausbildungsverträge abgeschlossen haben.

Die von den Betrieben bei der Befragung angegebene Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach BBiG bzw. HwO lag im Ausbildungsjahr 1995/96 in den alten Ländern bei rund 511.000 und in den neuen bei 140.000 und damit 14 % höher als die von den zuständigen Stellen gemeldeten Neuverträge.[1])

[1]) Die Frage lautete in der Betriebsbefragung 1996: Hat dieser Betrieb/diese Dienststelle für das Ausbildungsjahr 1995/96 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen?
– Ja
– Nein, die Ausbildungsverträge sind von anderen Betrieben/Dienststellen abgeschlossen worden
– Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 1995/96.

[1]) Von den zuständigen Stellen sind für das Ausbildungsjahr 1995/96 450.000 Neuabschlüsse in den alten und 125.000 Neuabschlüsse in den neuen Ländern gemeldet worden (vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 1).

Schaubild 16

Ausbildungsbetriebsquoten nach Branchen in den alten Ländern 1996
(in Prozent)

Branche	Prozent
Baugewerbe	51
Investitionsgüter	46
Verbrauchsgüter	43
Gesundheitswesen	40
Gebietskörperschaften	36
Grundstoffverarbeitung	34
Land- und Forstwirtschaft	32
Alle westdeutschen Betriebe	29
Rechts- und Wirtschaftsberatungen	28
Kreditinstitute, Versicherungen	26
Bildungsstätten, Verlage	25
Bergbau, Energie, Wasser	21
Handel, Verkehr, Nachrichten	20
Gaststätten, Beherbergungen	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	10

0 10 20 30 40 50 60

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West 1996

Schaubild 17

Ausbildungsbetriebsquoten nach Branchen in den neuen Ländern 1996
(in Prozent)

Branche	Prozent
Baugewerbe	47
Investitionsgüter	46
Verbrauchsgüter	41
Bergbau, Energie, Wasser	36
Land- und Forstwirtschaft	31
Gebietskörperschaften	27
Alle ostdeutschen Betriebe	26
Gesundheitswesen	24
Grundstoffverarbeitung	24
Kreditinstitute, Versicherungen	23
Rechts- und Wirtschaftsberatungen	21
Gaststätten, Beherbergungen	17
Handel, Verkehr, Nachrichten	16
Bildungsstätten, Verlage	12
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2

0 10 20 30 40 50 60

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. Welle Ost 1996

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 82: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern 1996 in Prozent

Betriebsgrößenklasse	Betrieb bildet nicht aus	Betrieb bildet aus	Von allen Ausbildungsbetrieben bildet der Betrieb aus *)		
			Nach BBiG bzw. HwO	Nach anderen Regelungen	Beamten-anwärter
1 bis 9 Beschäftigte	79,7	20,3	87,2	13,9	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	52,1	47,9	90,6	10,0	0,7
50 bis 499 Beschäftigte	34,2	65,8	92,7	7,4	6,2
500 und mehr Beschäftigte	13,2	86,8	88,1	23,3	14,3
Alle Betriebe	**70,9**	**29,1**	**89,1**	**11,8**	**1,1**

*) Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West 1996

Übersicht 83: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern 1996 in Prozent

Betriebsgrößenklasse	Betrieb bildet nicht aus	Betrieb bildet aus	Von allen Ausbildungsbetrieben bildet der Betrieb aus *)		
			Nach BBiG bzw. HwO	Nach anderen Regelungen	Beamten-anwärter
1 bis 9 Beschäftigte	83,2	16,8	85,8	14,8	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	52,9	47,1	97,5	2,6	0,5
50 bis 499 Beschäftigte	38,7	61,3	96,4	3,9	2,4
500 und mehr Beschäftigte	19,8	80,2	85,3	18,4	23,5
Alle Betriebe	**74,4**	**25,6**	**91,6**	**8,8**	**0,7**

*) Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. Welle Ost 1996

Nach anderen Ausbildungsregelungen wurden knapp 95.000 Verträge in den alten und 11.000 in den neuen Ländern abgeschlossen. In den neuen Ländern lag der Anteil der mittelständischen Ausbildungsbetriebe (mit 50 bis 499 Beschäftigten), die angaben, neue Verträge abgeschlossen zu haben, gut 10% über dem Anteil der Betriebe in den alten Ländern dieser Größenklasse.

Unbesetzte Ausbildungsstellen 1996

In den alten Ländern zählten 9% der Ausbildungsbetriebe insgesamt 54.000 nicht besetzte Ausbildungsstellen. In den neuen Ländern war das Problem mit nicht besetzbaren Ausbildungsstellen geringer. In 2% der 90.000 Ausbildungsbetriebe gab es hochgerechnet 5.000 nicht besetzte Ausbildungsstellen.

Am häufigsten wurden von Betrieben in den alten Ländern unbesetzte Ausbildungsplätze mit fehlenden Bewerbern begründet. Jeder vierte Betrieb, der nicht besetzte Ausbildungsstellen vermeldete, klagte über die fehlende Vorbildung der Bewerber, und bei jedem fünften Betrieb entsprachen die Bewerber aus sonstigen Gründen nicht den Vorstellungen des Betriebes. Als weitere Gründe wurde von 17% der Betriebe angegeben, daß sich die Bewerber anderweitig entschieden hätten bzw. nichts mehr von sich haben hören lassen. Nicht bestandene Auswahltests führten hingegen nur bei 15% der Betriebe zu unbesetzten Ausbildungsplätzen (vgl. **Schaubild 18**).[1])

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.4.1

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

In knapp 175.000 Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern haben rund 417.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet.[1]) 42% dieser Betriebe übernahmen alle Ausgebildeten, und zwar 124.000. Weitere 42% der Betriebe übernahmen hingegen keinen ihrer 113.000 Ausgebildeten und 16% übernahmen nur einen Teil, d.h. 53% der insgesamt 175.000 Ausgebildeten. Insgesamt wurden nach den Befragungsergebnissen von allen 417.000 erfolgreichen Absolventen 52% in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen und 47% nicht. Über 1% der erfolgreichen Absolventen konnte von den Betrieben keine Angabe über ihren Verbleib nach der Ausbildung gemacht werden.

In den neuen Ländern gab es in 31.000 Betrieben insgesamt 74.000 erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse. 59% dieser Betriebe konnten alle Ausgebildeten übernehmen, und zwar 26.000. In den übrigen 12.000 Betrieben konnten nur 27% der erfolgreich Ausgebildeten übernommen werden. Demnach liegt die Übernahmequote aller erfolgreich Ausgebildeten in den neuen Ländern mit 52% auf dem gleichen Niveau wie in den alten Ländern.

[2]) Nach der Prüfungsstatistik (vgl. Kapitel 2.1.5) gab es 390.200 erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in den alten und 98.000 in den neuen Ländern.

Übersicht 84: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 1995/96 nach Größenklassen und Branchen in den alten Ländern

Betriebsgrößenklasse/Branche	Zahl der Ausbildungsbetriebe	Davon	Zahl der neu abgeschlossenen Verträge	Davon		
		Betriebe, die neue Verträge geschlossen haben		Nach BBiG/HwO	Nach anderen Ausbildungsregelungen	Beamtenanwärter
	In Tausend	Prozent	In Tausend	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	236,6	40,5	113,5	89,0	11,0	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	183,8	67,3	207,5	89,3	10,5	0,2
50 bis 499 Beschäftigte	48,8	78,7	190,1	82,5	15,1	2,3
500 und mehr Beschäftigte	5,0	91,0	105,6	64,7	30,2	5,1
Land- u. Forstwirtschaft *)	18,2	68,7	14,5	93,0	7,0	0,0
Bergbau/Energie	0,8	72,3	4,5	100,0	0,0	0,0
Grundstoffverarbeitung	15,0	60,5	24,3	99,8	0,2	0,0
Investitionsgüter	55,2	65,5	91,8	99,1	0,9	0,0
Verbrauchsgüter	47,4	54,8	45,5	99,4	0,6	0,0
Baugewerbe	73,6	51,1	68,3	100,0	0,0	0,0
Handel	74,6	54,7	83,0	99,0	1,0	0,0
Verkehr/Nachrichten	9,0	58,4	14,4	98,6	1,4	0,0
Banken/Versicherungen	10,2	62,3	26,0	98,7	1,2	0,1
Gaststätten/Beherbergung	27,3	58,5	52,6	89,5	10,5	0,0
Bildungsstätten/Verlage	14,2	59,0	40,2	47,8	52,1	0,1
Gesundheitswesen	50,5	40,4	64,9	25,6	74,4	0,0
Andere Dienstleistungen	60,2	54,8	44,9	93,0	7,0	0,0
Organisationen ohne Erwerbszweck	18,1	58,3	41,7	42,9	32,4	24,6
Alle Betriebe	**474,2**	**55,4**	**616,7**	**82,9**	**15,4**	**1,7**

*) Auf Grund geringer Fallzahlen eingeschränkte Aussagefähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West 1996

Warum 196.000 Ausgebildete in den alten Ländern und knapp 35.000 Ausgebildete in den neuen Ländern den Betrieb nach der Ausbildung verließen, hatte in den alten und den neuen Ländern zum Teil unterschiedliche Ursachen. Während in den alten Ländern 22 % der erfolgreich Ausgebildeten aus eigenem Interesse den Betrieb nach der Ausbildung verließen, weil sie selbst andere Pläne hatten, mußten in den neuen Ländern fast ebenso viele Auszubildende nach ihrer Abschlußprüfung den Betrieb verlassen, weil dieser keinen Bedarf an entsprechendem Fachpersonal hatte. Aber auch in den alten Ländern war für 18 % der Absolventen der fehlende Bedarf an ausgebildeten Fachkräften im Betrieb der Grund für das Verlassen des Ausbildungsbetriebes.

In den neuen Ländern gaben die Betriebe an, daß 8 % der erfolgreich Ausgebildeten nicht übernommen werden könnten, da sie nicht den betrieblichen Anforderungen entsprächen, in den alten Ländern traf dieser Grund nur für 4 % der Ausgebildeten zu. Fast jeder zehnte Auszubildende, der den Betrieb in den neuen Ländern verlassen mußte, wurde nach der Ausbildung von einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens übernommen (vgl. **Schaubild 19**).

Voraussichtliche Entwicklung der beruflichen Ausbildung aus betrieblicher Sicht

In der Betriebsbefragung von 1996 wurden die Betriebe auch gefragt, wie sich die berufliche Ausbildung voraussichtlich in ihrem Betrieb in den kommenden zwei Jahren entwickeln wird[1]). Es zeigte sich, daß gegenüber der Befragung von 1995

[1]) Die Fragestellung lautet: Wie wird sich die berufliche Ausbildung in diesem Betrieb in den kommenden 2 Jahren voraussichtlich entwickeln? Wird sie in den kommenden 2 Jahren
- gleichbleiben
- ausgeweitet werden
- eingeschränkt werden
- ganz eingestellt werden
- erstmals bzw. wieder aufgenommen werden.

4.2 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Schaubild 18

Betriebliche Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in den alten Ländern 1996
(in Prozent)

Grund	Prozent
Es gab keine Bewerber	21
Die Bewerber hatten nicht die vom Betrieb erwartete Vorbildung	26
Die Bewerber entsprachen nicht den Vorstellungen des Betriebes	22
Die Bewerber haben sich anderweitig entschieden	17
Die Bewerber haben nicht die betrieblichen Auswahltests bestanden	15

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996, 4. Welle West

Schaubild 19

Gründe, warum Ausgebildete nach der Ausbildung den Betrieb verlassen 1996 (in Prozent)

Grund	Alte Länder: 196.000 Auszubildende	Neue Länder: 35.000 Auszubildende
Ausgebildete hatten andere Pläne	46	24
Betrieb hat derzeit keinen Bedarf an Fachpersonal	38	44
Ausgebildete entsprechen nicht den betrieblichen Anforderungen	9	17
Ausgebildete werden von einem anderen Betrieb übernommen	4	9
Keine Angaben der Gründe	2	7 % der Absolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996, 4. Welle West und 1. Welle Ost

Übersicht 85: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 1995/96 nach Größenklassen und Branchen in den neuen Ländern

Betriebsgrößenklasse/Branche	Zahl der Ausbildungsbetriebe	Davon	Zahl der neu abgeschlossenen Verträge	Davon		
		Betriebe, die neue Verträge geschlossen haben		Nach BBiG/HwO	Nach anderen Ausbildungsregelungen	Beamtenanwärter
	In Tausend	Prozent	In Tausend	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	48,1	44,7	25,9	90,1	9,9	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	39,8	69,3	54,5	98,4	1,5	0,1
50 bis 499 Beschäftigte	10,8	86,4	55,5	93,8	6,2	0,6
500 und mehr Beschäftigte	0,9	88,6	17,3	65,5	25,5	12,7
Land- u. Forstwirtschaft *)	3,9	76,4	4,2	98,2	0,0	1,8
Bergbau/Energie	0,4	94,7	2,2	100,0	0,0	0,0
Grundstoffverarbeitung	2,7	76,7	4,2	100,0	0,0	0,0
Investitionsgüter	14,6	48,1	15,5	96,8	3,2	0,0
Verbrauchsgüter	9,5	59,3	10,9	99,5	0,5	0,0
Baugewerbe	23,2	68,8	33,0	99,7	0,3	0,0
Handel	14,6	59,8	17,1	92,4	7,6	0,0
Verkehr/Nachrichten	1,3	58,6	4,9	100,0	0,0	0,0
Banken/Versicherungen	1,4	78,1	3,3	99,0	1,0	0,0
Gaststätten/Beherbergung	6,5	62,8	11,0	96,9	3,1	0,0
Bildungsstätten/Verlage	1,5	60,1	20,7	99,3	2,2	0,2
Gesundheitswesen	7,6	45,1	9,1	27,2	78,4	0,0
Andere Dienstleistungen	10,0	44,6	5,9	92,9	7,1	0,0
Organisationen ohne Erwerbszweck	2,4	70,1	11,2	70,7	8,6	22,1
Alle Betriebe	**99,6**	**59,4**	**153,2**	**91,6**	**7,3**	**1,7**

*) Auf Grund geringer Fallzahlen eingeschränkte Aussagefähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. Welle West 1996

in den alten Ländern der Anteil der Betriebe, die mit einer gleichbleibenden Entwicklung der Ausbildung rechnen, an allen Betrieben sank, und zwar von 73,7 % auf 69,7 %. Verursacht wurde dieser Rückgang der geplanten Ausbildungstätigkeit vor allem von Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Gaben 1995 noch drei Viertel dieser Betriebe an, die Ausbildungsleistung konstant zu halten, so waren es 1996 nur noch zwei Drittel. Insgesamt stieg bei den Kleinbetrieben sowohl der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die ihre Ausbildung ausweiten oder erstmals bzw. wieder aufnehmen wollen, als auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die mit einer Einschränkung bzw. einer Einstellung der beruflichen Ausbildung rechnen (vgl. **Übersicht 86**).

Eine positive Entwicklung zeichnete sich bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten in den alten Ländern ab. Lag 1995 die Zahl der Großbetriebe, die ihre Ausbildung einschränken bzw. ganz einstellen wollten, noch über der Zahl der Betriebe, die eine Ausweitung oder eine erstmalige bzw. erneute Aufnahme planten, so kehrte sich das Verhältnis 1996 um.

Während in den alten Ländern in den Jahren 1995 und 1996 etwas mehr Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildung zukünftig ausweiten als einschränken wollen, rechnen in den neuen Ländern deutlich mehr Betriebe mit einer Abnahme (20 %) als einer Zunahme (16 %) ihres Ausbildungsplatzangebotes. Lediglich bei Großbetrieben in den neuen Ländern soll die Ausbildung stärker ausgeweitet als eingeschränkt werden (vgl. **Übersicht 87**).

4.2.3 Ausbildungsbereitschaft im Handwerk

Das Handwerk bildet einen Kernbeich des dualen Ausbildungssystems. Die auf Grund steigender Schulabgängerzahlen bis in die Mitte des nächsten Jahrzehnts wachsende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen kann ohne Sicherstellung einer ausreichenden Ausbildungsbeteiligung im Handwerk nicht bewältigt werden. Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) führte deshalb ein vom Bundesminsterium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördertes Forschungsprojekt durch, um die Einflußgrößen auf die Ausbildungsbereitschaft bei Handwerksbetrieben zu untersuchen.[1]

Die Untersuchung fand in sieben Kammerbezirken aus verschiedenen Regionen des Bundesgebietes statt. Insgesamt wurden 750 Handwerksbetriebe unterschiedlicher Bereiche (Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateure, Friseure, Tischler, Gas- und Wasserinstallateure, Maler und Lackierer, Maurer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Metallbauer, Bäcker, Zahntechniker, Zimmerer und Dachdecker) befragt, darunter auch ein hoher Anteil nicht ausbildender Betriebe. Auf Grund des spezifischen Auswahlverfahrens können die Ergebnisse nicht als repräsentative Aussagen für das gesamte Handwerk hochgerechnet werden. Gleichwohl geben sie wichtige Hinweise für Ausbildungshemmnisse.

Als Hemmnisse für die Ausbildungsbereitschaft nannten die Betriebe am häufigsten:

- zu hohe Ausbildungskosten,
- Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden[1]) sowie
- zu geringe Anwesenheitszeiten der Lehrlinge im Betrieb[2]).

[1]) Vgl. Twardy, M.: „Ausbildungsbereitschaft im Handwerk", in: Berufsbildung im Handwerk, Reihe B, Heft 48, 1996

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.4.1 und 4.2.2

[2]) Vgl. auch Kapitel 4.2.1

Übersicht 86: Voraussichtliche Entwicklung der beruflichen Ausbildung in Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen 1995 und 1996

Betriebsgrößenklasse	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden 2 Jahren							
	Gleichbleiben		Ausgeweitet oder erstmals bzw. wieder aufgenommen werden		Eingeschränkt oder ganz eingestellt werden			
	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996
	Prozent						In Tausend	
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	75,9	67,4	11,9	15,5	12,2	17,0	298,0	236,6
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	70,4	71,7	15,2	16,5	14,4	11,7	186,8	182,8
Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte)	73,4	73,9	15,6	12,7	11,1	13,4	48,6	48,8
Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte)	65,2	64,0	15,6	19,5	19,2	16,5	5,1	4,9
Alle Betriebe	**73,7**	**69,7**	**13,4**	**15,7**	**12,9**	**14,6**	**538,5**	**473,2**

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle West 1995 und 4. Welle 1996

Übersicht 87: Voraussichtliche Entwicklung der beruflichen Ausbildung in Ausbildungsbetrieben in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen 1996

Betriebsgrößenklasse	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden 2 Jahren			
	Gleichbleiben	Ausgeweitet oder erstmals bzw. wieder aufgenommen werden	Eingeschränkt oder ganz eingestellt werden	Betriebe
	Prozent			In Tausend
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	64,1	16,8	19,1	48,1
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	65,7	14,1	20,2	39,8
Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte)	63,5	16,0	20,4	10,8
Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte)	63,0	20,6	16,3	0,9
Alle Betriebe	**64,7**	**15,7**	**19,6**	**99,6**

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. Welle Ost 1996

In Hinblick auf die Ausbildungskosten ist jeder zweite Betrieb (52%) der Auffassung, daß diese die Erträge während der Lehre übersteigen und daß sich eine Ausbildung nur dann lohnt, wenn der Lehrling nach der Gesellenprüfung weiter im Betrieb bleibt. Diese Meinung wurde vor allem von Maurern (78%), Friseuren (63%), Zentralheizungs- und Lüftungsbauern (62%) sowie Elektroinstallateuren (61%) vertreten. 35% aller Befragten gingen von einem gegenseitigen Ausgleich der Kosten und Erträge während der Ausbildung aus. Der Anteil derer, die die Erträge bereits während der Lehre höher als die Kosten bezifferten, betrug 8% und fiel bei Bäckern, Dachdeckern und Zahntechnikern überdurchschnittlich hoch aus.

Von den Ausbildungsstellenbewerbern fordert die Mehrzahl der Betriebsinhaber (62%) als formale Eingangsqualifikation zumindest den Hauptschulabschluß. 22% verlangen die mittlere Reife. Das Abitur als Mindestqualifikation wurde von keinem der befragten Betriebe gefordert. 15% meinten sogar, der Schulabschluß spiele keine Rolle. Gleichwohl meinten 40% aller Betriebe, daß die heutige Ausbildungsreife der Lehrlinge niedriger als früher sei; nur 9% schätzten sie höher ein. Keine Veränderungen gegenüber der Vergangenheit sahen 8%, während 39% meinten, bei der Beurteilung komme es auf den Einzelfall an.

43% der Betriebe waren der Auffassung, der zweite Berufsschultag solle umgehend abgeschafft werden. 23% plädierten dafür, den Berufsschulunterricht prinzipiell als Blockunterricht anzubieten. Neben der zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts bewegten die Betriebe auch inhaltlich-organisatorische Probleme. Häufig wurde eine fehlende Abstimmung des Unterrichts mit dem Betrieb (64%), ein zu geringer Informationstausch zwischen beiden Lernorten (63%), unzureichende Kenntnisse der Lehrer im entsprechenden Handwerk (54 %) und eine zu geringe Unterrichtung der Lehrlinge in den klassischen Kulturfächern Lesen, Rechnen und Schreiben (40 %) kritisiert. Keinen Verbesserungsbedarf im Zusammenhang mit dem Unterricht in der Berufsschule sah nur jeder zehnte befragte Betrieb.

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) wurden dagegen insgesamt positiver beschrieben. Jeder fünfte Betrieb sah keinen Verbesserungsbedarf. Als häufigste Kritikpunkte wurden ein mangelnder Informationsaustausch zwischen ÜBS und Betrieb (53%) und eine ungenügende Abstimmung der Lehrgangsinhalte mit Schule und Betrieb (51%) genannt. Die fachliche Qualifikation der Ausbilder in der ÜBS wurde von 26% als unzureichend kritisiert. Daß die Ausbildungsanteile der ÜBS reduziert werden müßten, meinten 23% der Betriebe; 10% sprachen sich dagegen für eine Ausweitung aus.

Zu vergleichbaren Ergebnissen wie das FBH gelangt eine Untersuchung, die die Fachhochschule Nordostniedersachsen im Auftrag der Handwerkskammer Lüneburg-Stade durchführte[1]). 341 Handwerksbezirke des Kammerbezirks wurden danach befragt, welche maßgeblichen Gründe die Ausbildungsbereitschaft einschränken. Auch hier wurden als Haupthindernisse eine zu geringere Verweildauer der Lehrlinge im Betrieb (31%), zu hohe Ausbildungskosten (29%) und Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Schulabgängern als Lehrstellenbewerber (21%) genannt.

Aus Sicht der im Handwerkskammerbezirk Lüneburg-Stade befragten Betriebe hat die Ausbildungsreife insbesondere bei Hauptschülern nachgelassen. 52% der Betriebe sahen dies so. Einen Rückgang der Ausbildungsreife von Realschülern konstatierten 24%. Diese Fremdeinschätzung der Hauptschul- und Realschulabsolventen durch die Betriebe stimmt mit den Ergebnissen einer Befragung von 222 Handwerkslehrlingen des zweiten Lehrjahres überein, die zeitparallel in derselben Region durchgeführt wurde. Über die Hälfte der Lehrlinge mit Hauptschulabschluß und nahezu ein Viertel der Realschulabsolventen stellten bei sich selbst eher lückenhaftes oder viel zu geringes Schulwissen fest.

Die Handwerkslehrlinge wurden zugleich nach Vorschlägen zur Optimierung des Berufsschulunterrichts befragt. Am häufigsten wurde dabei der Wunsch nach einer verstärkten Vermittlung praktischen Wissens im Unterricht (53%) geäußert. Auch die Betriebe benoteten die fachlich-praktische Ausbildung der Berufsschule relativ oft (31%) als nur ausreichend oder schlecht, während sie den theoretischen Teil des Berufsschulunterrichts deutlich positiver bewerteten. Wie die vom FBH befragten Betriebe, so forderten auch die Handwerksbetriebe aus der Region Lüneburg-Stade mehrheitlich (über 55%) eine bessere Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb. In eingeschränkter Form (knapp 40%) galt dies auch für die bisherige Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. 39% der Betriebe stuften zudem die Kosten für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung als zu hoch ein. Andererseits würde ein Drittel diese Kosten akzeptieren, wenn der Nutzen der ÜBS-Ausbildung höher wäre. Allerdings bezeichneten über 70% der Betriebe die Ausbildungsleistung der ÜBS als befriedigend bis sehr gut.

Die überwiegende Mehrheit der untersuchten Betriebe möchte gern an der handwerklichen Berufsausbildung festhalten. Zur Versorgung des Handwerks mit qualifizierten Fachkräften wird keine echte Alternative gesehen. Gleichwohl drängen sie auf Veränderungen in den genannten Punkten.

4.2.4 Ausbildungspotentiale ausländischer Betriebe

Ausländische Selbständige haben sich zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor in Deutschland entwickelt. Seit Anfang der achtziger Jahre hat sich ihre Zahl verdreifacht. Gegenwärtig gibt es nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ca. 248.000 Selbständige in Industrie und Handel und 33.000 im Handwerk. Ihr Anteil an allen Selbständigen in diesen Bereichen liegt bei 6%.

Im IHK-Bereich arbeitet etwa ein Drittel der ausländischen Selbständigen im Handel, weitere 30% sind im Gastgewerbe tätig. Dienstleistungen für Unternehmen erbringen gut 8%, weitere 5% gehören zur Kfz-Branche. Trotz der traditionellen Konzentration auf Handel und Gastgewerbe ist bereits heute eine relativ große Branchenvielfalt zu beobachten, wenn diese auch immer noch etwas geringer als unter deutschen Betrieben ist.

Im Bereich des Handwerks arbeiten ausländische Betriebe häufiger in handwerksähnlichen Berufen (56%) als im Vollhandwerk (44%). Im Vollhandwerk bildet das Bau- und Ausbaugewerbe mit 37% aller ausländischen Betriebe einen deutlichen Schwerpunkt vor dem Metall- und Elektrogewerbe (32%). Im handwerksähnlichen Gewerbe dominieren Bau- und Ausbaugewerbe sowie Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe (jeweils 32%) gleichermaßen.

Die Beteiligung ausländischer Betriebe an der Berufsausbildung bleibt bisher deutlich hinter der deutscher Betriebe

[1]) Vgl. Handwerkskammer Lüneburg-Stade (Hrsg.): „Die Entwicklung der Ausbildungssituation in handwerklichen Berufen“, Lüneburg 1997

zurück. Dies gilt auch dann, wenn man den Kreis der in Frage kommenden Betriebe auf Betriebe im Vollhandwerk bzw. auf IHK-Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten einschränkt. Von den ca. 92.200 ausländischen Betrieben in Industrie, Handel und Handwerk, die demnach theoretisch ausbilden könnten, bilden tatsächlich nur 12,5% aus. Unter den 28.200 griechischen, italienischen, portugiesischen, spanischen und türkischen Betrieben sind es sogar nur 6%.

Nach den Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln auf der Grundlage von Kammerdaten ergäbe sich ein rechnerischer Zuwachs von mindestens 10.750 Lehrstellen, wenn die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Betriebsinhaber an die der deutschen Vergleichsbetriebe angeglichen werden könnte: Im IHK-Bereich könnte die Zahl der Ausbildungsbetriebe mit ausländischem Inhaber um weitere 1.560 und damit der Umfang der Ausbildungsplätze um 3.300 gesteigert werden. Bei den bereits ausbildenden Betrieben besteht ein rechnerisches Zusatzpotential von 500 weiteren Plätzen. Im Handwerk könnten weitere 1.650 Ausbildungsbetriebe mit 4.600 zusätzlichen Lehrstellen sowie 2.350 Plätze in bereits heute ausbildenden Betrieben gewonnen werden. Die errechneten Potentiale bilden dabei eher eine Untergrenze, da von weiteren Betriebsgründungen durch ausländische Bürger und von expandierenden Betriebsgrößen bei den bereits bestehenden Unternehmen ausgegangen werden kann.

Dies bestätigen auch zwei Stichprobenuntersuchungen bei ausländischen Betrieben, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie durchgeführt wurden. In den beiden Erhebungen ging es darum, die genauen Ursachen für die geringere Ausbildungsbeteiligung zu identifizieren und darauf aufbauend geeignete Maßnahmen zur gezielten Ausschöpfung des bisher ungenutzten Ausbildungspotentials ableiten zu können.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln befragte 567 Betriebe postalisch anhand eines standardisierten Fragebogens. Deren Inhaber waren italienischer (49%), griechischer (25%), türkischer (14%), spanischer (5%) oder portugiesischer (2%) Nationalität. 5% machten keine Angaben zur Nationalität. Die Branchenstruktur der Betriebe spiegelte annähernd die Grundgesamtheit der ausländischen Selbständigen in Deutschland wider. Gut ein Fünftel der Betriebe bildete zum Befragungszeitpunkt aus. Die Nationalität der Lehrlinge deckte sich insbesondere bei türkischen (72%) und griechischen (46%) Ausbildungsbetrieben mit der des Inhabers, während italienische Ausbildungsbetriebe nur zu einem Fünftel Lehrlinge ihrer eigenen Nationalität beschäftigten.

49% der nicht ausbildenden Betriebe begründeten ihre Abstinenz damit, hierfür zu klein zu sein. 35% verwiesen auf fehlende Ausbildungsvoraussetzungen (kein Ausbilder im Betrieb,; 32% auf fehlende Ausbildungserfahrungen. Relativ oft (32%) wurde auch auf eine allgemein ungünstige Wirtschaftslage verwiesen, 19% empfanden die gesetzlichen Vorschriften als zu kompliziert. Daß eine Ausbildung insgesamt zu teuer sei, meinten 21% der nicht ausbildenden Betriebe. Gleichwohl zeigten sich 27% der Betriebe grundsätzlich an einer Ausbildung interessiert. Überraschend hoch war das Ausbildungsinteresse bei den Betrieben aus Industrie und Handel. Es fiel mehr als doppelt so hoch aus, wie dies auf Grund des aus den Kammerdaten errechneten Potentials zu erwarten war. Dies rechtfertigt den Schluß, daß es sich bei der genannten Schätzgröße von 3.800 möglichen zusätzlichen Ausbildungsplätzen im IHK-Bereich um eine Untergrenze handelt.

Im Gegensatz zu den nicht ausbildenden wurde von den bereits ausbildenden Betrieben die zu hohen Kosten am häufigsten (62%) als Ausbildungshemmnis genannt. 56% beklagten zu lange Berufsschulzeiten, 44 % die Eignung der Bewerber und 42 % eine zu niedrige Motivation auf seiten der Jugendlichen. Auf eine ungünstige Wirtschaftslage verwiesen 40%.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß Information und begleitende Hilfen wichtige Faktoren zur Aktivierung zusätzlichen Ausbildungspotentials bei Betrieben mit ausländischem Inhaber sind. Von den Nichtausbildungsbetrieben fühlten sich lediglich 29% ausreichend über die betriebliche Ausbildung informiert. Dabei spielt das Thema Verbundausbildung eine wesentliche Rolle, um gerade kleinen Betrieben die Möglichkeit zu einem Einstieg in die Ausbildung aufzuzeigen. Besonders günstig erscheint, daß 42% der Ausbildungsbetriebe sich vorstellen konnten, bisher nicht ausbildenden Betrieben für eine solche Kooperation im Verbund zur Verfügung zu stehen.

Eine weitere Untersuchung wurde vom Zentrum für Türkeistudien geleitet. Es führte eine computerunterstützte Telefonbefragung bei 1.615 türkischen Betrieben durch. Auch in diese Erhebung wurden nur Betriebe eingeschlossen, die theoretisch ausbilden können (ohne Kioske, Imbisse und dergleichen). 100 der Stichprobenteilnehmer wurden zusätzlich vor Ort anhand eines teilstrukturierten Interviewleitfadens befragt. Die vor Ort geführten Gespräche dienten der ausführlichen Klärung der Erfahrungen, Vorbehalte und Meinungen türkischer Unternehmer hinsichtlich unterstützender Maßnahmen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze. Mehr als zwei Drittel (68%) der 1.615 Betriebe aus der Stichprobe gehörten dem Handel (einschließlich der Kfz- und der Gebrauchsgüterreparatur), Gastgewerbe und Verkehr an, weitere 26% zu den sonstigen Dienstleistungen. Der Anteil der Betriebe im produzierenden Gewerbe umfaßte lediglich 6%. 41% beschäftigten ein bis zwei, 49% drei bis neun und lediglich 10 % zehn und mehr Mitarbeiter.

Von den untersuchten Betrieben bildeten zum Befragungszeitpunkt lediglich 10% aus. Nach eigener Einschätzung sahen sich aber 40% der Betriebe grundsätzlich in der Lage, ausbilden zu können und die notwendigen Voraussetzungen hierfür (z.B. Ausbilderqualifikation) zu erbringen. Daraus ergibt sich ein ungenutztes Potential von ca. 30%. Wie die Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, so zeigt auch die Untersuchung des Zentrums für Türkeistudien, daß ein Abbau von Informationsdefiziten und eine höhere Transparenz der Rahmenbedingungen für die Ausbildung notwendige Maßnahmen zur Ausschöpfung dieses bisher ungenutzten Potentials sind. Angesichts der besonderen Größenstruktur der türkischen Betriebe sind organisatorisch vor allem Ausbildungsverbünde in Betracht zu ziehen. Die Ergebnisse zeigen zudem, daß eine bessere Ausschöpfung des Ausbildungspotentials nicht nur den türkischen Jugendlichen zugute kommen dürfte. Von den Lehrlingen in den Betrieben mit türkischem Inhaber besaß ein Drittel die deutsche Staatsangehörigkeit.

Auf Initiative des Türkisch-Deutschen Unternehmervereins Köln wurde in Zusammenarbeit mit der IHK und durch die Förderung des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen bereits ein spezieller Ausbildungsverbund für türkische Betriebe eingerichtet. Vom Verbund wurden 12 Auszubildende eingestellt, für das Ausbildungsjahr 1997/98 wurden weitere 22 Plätze eingeplant. Zur Förderung der Ausbildereignung wurde eigens ein zweisprachiger Kurs eingerichtet, der seitens des türkischen Unternehmervereins betreut wurde.

Um ausländische Betriebe verstärkt an die duale Berufsausbildung heranzuführen, startete die Bundesregierung im Frühjahr 1998 eine spezielle Aktion. In Zusammenarbeit mit den Kammern, ausländischen Verbänden, der Bundesanstalt für Arbeit und wissenschaftlichen Einrichtungen sollen gezielte Ansprache- und Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

4.2.5 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben in den alten Ländern – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik[1])

Zum Stichtag 30. Juni 1996 waren von den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten 17 % Ausbildungsbetriebe, von den kleinen Mittelbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) hatten 47 % der Betriebe Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Große Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten bildeten zu 67 % und Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten zu 93 % Jugendliche aus (vgl. **Übersicht 88**, Seite 142).

Wie in den Vorjahren auch hatten das Kfz-, DV- und Elektrotechnikgewerbe sowie das Holz-, Papier- und Druckereigewerbe mit rund 40 % die höchsten Ausbildungsbetriebsquoten in den alten Ländern. In den Wirtschaftsbereichen Bau, Zimmerei, Ausbau; Metall, Maschinenbau; Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck; Leder, Textil, Nahrungsmittel gehörte etwa jeder dritte Betrieb zur Gruppe der Ausbildungsbetriebe; in den Bereichen Einzel- und Großhandel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe sowie Verkehrs- und Nachrichtenwesen liegen die Ausbildungsbetriebsquoten weit unter dem Durchschnitt. Hier bildete nur etwa jeder sechste bzw. zehnte Betrieb aus (vgl. **Übersicht 89**, Seite 143).

Von den insgesamt 22,34 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten Ländern zählte 1996 etwa jeder zwanzigste Beschäftigte zur Gruppe der 1,23 Millionen Auszubildenden (5,5 % Gesamtdurchschnitt). In Kleinbetrieben ist dabei mit 8 % gut jeder zwölfte Arbeitnehmer Auszubildender, während in den kleinen Mittelbetrieben 6,6 % und in den großen Mittelbetrieben 4,5 % der Beschäftigten als Auszubildende tätig sind. Im Bereich der Großbetriebe liegt die Ausbildungsquote bei 4,1 % (vgl. **Übersicht 90**, Seite 144 f.).

Auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen weist die Beschäftigtenstatistik 1996 für die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe sowie für den Dienstleistungsbereich die höchsten Ausbildungsquoten mit Werten zwischen 7 % und 9 % aus. Unter dem Gesamtdurchschnitt von 5,5 % liegen die Quoten in den Bereichen Gebietskörperschaften, Sozialversicherung; Chemie, Kunststoff, Steine, Erden; Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung sowie Energie, Wasserversorgung, Bergbau. Hier ist nur etwa jeder dreißigste Beschäftigte ein Auszubildender (vgl. **Übersicht 91**, Seite 146 f.).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 1996 ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe mit knapp 600 Betrieben gegenüber 1995 leicht angestiegen. Da sich allerdings auch die Zahl der Betriebe insgesamt um gut 5.000 auf 388.500 Betriebe erhöht hat, ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben mit 23,7 % im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben. Damit setzt sich offensichtlich der seit 1994 bestehende Trend zur Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben auch 1996 auf dem Niveau von 1994 fort (vgl. **Kapitel 4.2.2**). In den Jahren davor war die Ausbildungsbetriebsquote um 5 Prozentpunkte gefallen.[2])

Veränderung nach Betriebsgröße

Insgesamt setzte sich im Jahr 1996 der Trend in abgeschwächter Form fort, daß Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten seit 1990 ihre Ausbildung einschränken. Dagegen scheint diese Entwicklung bei Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten nach den starken Einbrüchen bis zum Jahr 1994 gestoppt zu sein. Der annähernde Gleichstand in der Zahl der Ausbildungsbetriebe insgesamt beruhte daher – wie im Vorjahr – in erster Linie auf dem Zuwachs bei den Kleinbetrieben in Höhe von 2.000 Ausbildungsbetrieben, der den zahlenmäßigen Rückgang in den anderen Betriebsgrößenklassen ausglich.

Anders dagegen liegen die Zahlenverhältnisse bei den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen. Hier konnte in 1996 der zahlenmäßige Zuwachs bei den Kleinbetrieben in Höhe von 1.500 Auszubildenden bzw. 0,5 % die Rückgänge der Auszubildendenzahlen in den anderen Betriebsgrößenklassen in Höhe von knapp 26.000 Jugendlichen nicht auffangen. Dies liegt nicht zuletzt daran, daß bis auf die Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten alle anderen Gruppen einen Beschäftigungsrückgang von insgesamt 260.000 Beschäftigten hinnehmen mußten. Aus den parallelen Rückgängen bei den Auszubildenden und Beschäftigten ergeben sich insgesamt konstante Ausbildungsquoten.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Wie in den Vorjahren auch – wenn auch deutlich abgeschwächt – ist 1996 die Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Bereichen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei; Kfz, DV, Elektrotechnik; Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe sowie Gebietskörperschaften, Sozialversicherung weiter gesunken (zwischen 2 % und 4 %). Mit Ausnahme der Landwirtschaft führte dies auch zu abnehmenden Ausbildungsbetriebsquoten. Wiederum zugenommen mit Werten zwischen 2 % und knapp 5 % hat die Ausbildung im Bereich Bau, Zimmerei, Ausbau; Chemie, Kunststoff, Steine, Erden sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter. Alle anderen Wirtschaftszweige weisen seit 1994 in etwa stabile Werte auf.

4.3 Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen

4.3.1 Bildungsverhalten, Berufswahl und Berufsorientierung

Veränderung des Bildungsverhaltens[1])

Das Bildungsverhalten von Mädchen hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Der eindeutige Trend zum Gymnasium hat sich seit Beginn der achtziger Jahre verstärkt. 1995 besuchten in den alten Ländern 36,7 % der Schülerinnen der Klassenstufen 7 bis 9 ein Gymnasium, bei den Schülern lag der Anteil der Gymnasiasten mit 31,5 % deutlich niedriger. Besonders hoch ist der Anteil der Gymnasiastinnen an allen Schülerinnen der 7. bis 9. Klassenstufe in den neuen Ländern. 1995 besuchten 42,0 % der Schülerinnen gegenüber 29,6 % der Schüler ein Gymnasium.

[1]) Erläuterungen zur Beschäftigtenstatistik: Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.2

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.2

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.2.2

4.3 Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen

Im Schuljahr 1994/95 sind bundesweit 861.700 Schüler aus den allgemeinbildenden Schulen entlassen worden, darunter waren 418.200 Schülerinnen (48,5 %). Insgesamt verlassen Mädchen die allgemeinbildenden Schulen mit im Durchschnitt höheren Bildungsabschlüssen, d. h. mit der Höhe des Abschlusses steigt ihr Anteil an den Schulentlassenen. Unter den Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluß stellen Mädchen mit 35,1 % etwas mehr als ein Drittel, bei den Abgängern mit Realschulabschluß überwiegen sie mit 51,7 % und bei den Abgängern mit Hochschulreife sogar mit 54,4 %. An den Abendgymnasien und Kollegs überwiegen ebenfalls die Frauen. Der Frauenanteil an den Schulentlassenen 1995 lag bei den Abendgymnasien bei 57,9 % und den Kollegs bei 54,3 %. Bei den Abgängern mit Hochschulreife aus den beruflichen Schulen liegt der Anteil der Absolventinnen bei lediglich 43,3 %.

Bundesweit haben 1995 307.800 Schüler die Hochschulreife erworben, und erstmals sind es mehr Frauen (157.300) als Männer (150.500), die die Schule mit dem Erwerb der Hochschulreife verlassen. Der Anteil der Absolventinnen an allen zur Hochschulreife führenden Schulen betrug 1995 insgesamt 51,1 %. Der Anteil der Schulabgängerinnen mit allgemeiner Hochschulreife beträgt 53,4 %. Die Fachhochschulreife erwerben weiterhin weniger Frauen (43,4 %) als Männer. Der Anteil der Männer, die vor Erwerb der Hochschulreife eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, liegt 1996 mit 21 % weit höher als der Anteil bei den Frauen mit 12 %.

Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen[1]

Trotz hoher Qualifikation sind junge Frauen jedoch nach wie vor von der geschlechtsspezifischen „Vorauslese" in Ausbildung und Beruf betroffen. Die Rollenvorstellungen von Eltern und ihre Kompetenzzuschreibungen für Mädchen haben erheblichen Einfluß. Drei Viertel der Mädchen bezeichnen ihre Müt-

[1]) Vgl. Hoose, D. Vorholt, D.: „Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen", in: ibv, Nr. 22, S. 1687 ff., Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 1997; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.2.2. Die Befragung wurde 1995/96 an Hamburger Haupt-, Real- und Gesamtschulen in den Klassenstufen 8 bis10 durchgeführt. Befragt wurden 295 Eltern und 439 Mädchen.

Übersicht 88: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	1.237.052	1.306.531	1.313.981	105,6	106,2
	Ausbildungsbetriebe	264.984	220.354	222.405	83,2	83,9
	Nichtausbildungsbetriebe	972.068	1.086.177	1.091.576	111,7	112,3
	Ausbildungsbetriebsquote	21,4	16,9	16,9	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	236.762	259.568	258.132	109,6	109,0
	Ausbildungsbetriebe	122.439	120.621	120.018	98,5	98,0
	Nichtausbildungsbetriebe	114.323	138.947	138.114	121,5	120,8
	Ausbildungsbetriebsquote	51,7	46,5	46,5	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	59.063	63.126	62.507	106,9	105,8
	Ausbildungsbetriebe	43.494	42.658	41.926	98,1	96,4
	Nichtausbildungsbetriebe	15.569	20.468	20.581	131,5	132,2
	Ausbildungsbetriebsquote	73,6	67,6	67,1	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	4.794	4.522	4.402	94,3	91,8
	Ausbildungsbetriebe	4.508	4.241	4.104	94,1	91,0
	Nichtausbildungsbetriebe	286	281	298	98,3	104,2
	Ausbildungsbetriebsquote	94,0	93,8	93,2	–	–
Insgesamt	**Betriebe**	**1.537.671**	**1.633.747**	**1.639.022**	**106,2**	**106,6**
	Ausbildungsbetriebe	**435.425**	**387.874**	**388.453**	**89,1**	**89,2**
	Nichtausbildungsbetriebe	**1.102.246**	**1.245.873**	**1.250.569**	**113,0**	**113,5**
	Ausbildungsbetriebsquote	**28,3**	**23,7**	**23,7**	**–**	**–**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 78, Seite 138

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit: Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

ter als sehr wichtig oder wichtig in diesem Prozeß, 57% ihre Väter. Eltern beziehen sich zwar auf die schulischen Leistungen der Mädchen. Aber gute Noten z.B. in technischen Fächern, für die sie eher Jungen für kompetent halten, führen in nur etwa der Hälfte dazu, von einer Eignung der Töchter für technikorientierte Berufe auszugehen. Dagegen reichen im Fach Deutsch mittelmäßige Noten für die Zuschreibung einer Eignung aus. Je weniger eine Kompetenz der Geschlechtsrollenstereotype entspricht, desto mehr Leistung ist erforderlich, damit diese Kompetenz von Mädchen auf Akzeptanz der Eltern stößt. Wenn Eltern ihren Töchtern technische Fähigkeiten attestieren, nennen sie, gefragt nach Wunschberufen für die Töchter, trotzdem in der Mehrzahl frauentypische Berufe. Nur bei frauenuntypischen Berufen fragen sie auch nach Eignung und Fähigkeiten der Mädchen. Die Eignung für frauentypische Berufe wird dagegen vorausgesetzt. Die meisten der von Eltern und Mädchen genannten Wunschberufe (rund 70%) fallen in den Bereich der weiblich dominierten bzw. überwiegend weiblich besetzten Berufe. Nicht einmal jeder zehnte Wunschberuf der Eltern fällt in die Kategorie männlich dominierter bzw. überwiegend männlich besetzer Berufe. Bei den Mädchen sind dies 16%. Fazit: Die Berufsauswahl wird nicht so sehr von rationalen Kriterien wie Eignung, Neigung und Chancen bestimmt, sondern davon, was als passend für Mädchen angenommen wird.

Andere Vorurteile gegenüber frauenuntypischen Berufen sind: Mädchen müssen sich auf einiges gefaßt machen (80% der Eltern und Töchter), Mädchen in Männerberufen werden sexuell belästigt (60% der Eltern und 70% der Mädchen). Diese Vermutungen sind ein ernstzunehmendes Hindernis für die Bereitschaft von jungen Frauen, eine untypische Berufswahl in Betracht zu ziehen.

Ein Drittel der Mädchen glaubt, daß es für einen frauenuntypischen Beruf eines besonderen Durchsetzungsvermögens bedarf sowie Mut und Selbstvertrauen erforderlich sind. Dieser Mut wird ihnen von den Eltern nur selten gemacht. Auch dies ist ein Grund dafür, daß die Berufswünsche von jungen Frauen eher im frauentypischen Bereich liegen. Damit Mädchen bessere Chancen auf eine von traditionellen Vorgaben losgelöste Berufs- und Lebensplanung eröffnet werden, ist es notwendig, Eltern über den Berufswahlprozeß, die darin zum Tragen kommenden Einflußfaktoren und ihre Rolle in diesem Prozeß besser in Kenntnis zu setzen.

Übersicht 89: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	3.643.073	3.882.510	3.890.855	106,6	106,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.161.751	1.027.373	1.032.804	88,4	88,9
	Auszubildende	398.648	310.711	312.370	77,9	78,4
	Ausbildungsquote	10,9	8,0	8,0	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	4.703.761	5.123.958	5.096.730	108,9	108,4
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.529.745	2.472.154	2.454.103	97,7	97,0
	Auszubildende	392.582	336.493	335.335	85,7	85,4
	Ausbildungsquote	8,3	6,6	6,6	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	7.558.395	7.926.704	7.845.759	104,9	103,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	5.983.454	5.845.814	5.741.156	97,7	96,0
	Auszubildende	448.587	358.971	350.913	80,0	78,2
	Ausbildungsquote	5,9	4,5	4,5	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	6.462.849	5.664.177	5.510.719	87,6	85,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	6.215.186	5.431.245	5.269.282	87,4	84,8
	Auszubildende	334.461	243.136	226.640	72,7	67,8
	Ausbildungsquote	5,2	4,3	4,1	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte**	**22.368.078**	**22.597.349**	**22.344.063**	**101,0**	**99,9**
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	**15.890.136**	**14.776.586**	**14.497.345**	**93,0**	**91,2**
	Auszubildende	**1.574.278**	**1.249.311**	**1.225.258**	**79,4**	**77,8**
	Ausbildungsquote	**7,0**	**5,5**	**5,5**	**–**	**–**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 79, Seite 139

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit: Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.3 Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen

Übersicht 90: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Betriebe gesamt	67.166	56.429	53.850	84,0	80,2
	Ausbildungsbetriebe	16.752	10.845	10.692	64,7	63,8
	Nichtausbildungsbetriebe	50.414	45.584	43.158	90,4	85,6
	Ausbildungsbetriebsquote	24,9	19,2	19,9	—	—
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe gesamt	4.137	3.994	3.955	96,5	95,6
	Ausbildungsbetriebe	1.046	930	932	88,9	89,1
	Nichtausbildungsbetriebe	3.091	3.064	3.023	99,1	97,8
	Ausbildungsbetriebsquote	25,3	23,3	23,6	—	—
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe gesamt	24.241	24.251	24.103	100,0	99,4
	Ausbildungsbetriebe	6.155	5.115	5.239	83,1	85,1
	Nichtausbildungsbetriebe	18.086	19.136	18.864	105,8	104,3
	Ausbildungsbetriebsquote	25,4	21,1	21,7	—	—
Metall, Maschinenbau	Betriebe gesamt	58.309	61.848	62.727	106,1	107,6
	Ausbildungsbetriebe	24.751	20.791	21.149	84,0	85,4
	Nichtausbildungsbetriebe	33.558	41.057	41.578	122,3	123,9
	Ausbildungsbetriebsquote	42,4	33,6	33,7	—	—
KFZ, DV, Elektrotechnik	Betriebe gesamt	50.531	51.823	52.050	102,6	103,0
	Ausbildungsbetriebe	26.555	22.513	21.852	84,8	82,3
	Nichtausbildungsbetriebe	23.976	29.310	30.198	122,2	126,0
	Ausbildungsbetriebsquote	52,6	43,4	42,0	—	—
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe gesamt	24.674	25.733	25.812	104,3	104,6
	Ausbildungsbetriebe	9.621	8.922	8.866	92,7	92,2
	Nichtausbildungsbetriebe	15.053	16.811	16.946	111,7	112,6
	Ausbildungsbetriebsquote	39,0	34,7	34,3	—	—
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe gesamt	49.411	49.916	49.500	101,0	100,2
	Ausbildungsbetriebe	20.035	18.877	18.943	94,2	94,5
	Nichtausbildungsbetriebe	29.376	31.039	30.557	105,7	104,0
	Ausbildungsbetriebsquote	40,5	37,8	38,3	—	—
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe gesamt	70.941	60.574	58.728	85,4	82,8
	Ausbildungsbetriebe	31.981	19.717	19.554	61,7	61,1
	Nichtausbildungsbetriebe	38.960	40.857	39.174	104,9	100,5
	Ausbildungsbetriebsquote	45,1	32,6	33,3	—	—
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe gesamt	132.234	145.527	146.018	110,1	110,4
	Ausbildungsbetriebe	48.114	50.896	53.271	105,8	110,7
	Nichtausbildungsbetriebe	84.120	94.631	92.747	112,5	110,3
	Ausbildungsbetriebsquote	36,4	35,0	36,5	—	—
Handel	Betriebe gesamt	337.676	353.312	352.654	104,6	104,4
	Ausbildungsbetriebe	77.251	59.616	59.163	77,2	76,6
	Nichtausbildungsbetriebe	260.425	293.696	293.491	112,8	112,7
	Ausbildungsbetriebsquote	22,9	16,9	16,8	—	—

noch Übersicht 90: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Betriebe gesamt	69.412	74.695	74.274	107,6	107,0
	Ausbildungsbetriebe	8.021	7.718	7.671	96,2	95,6
	Nichtausbildungsbetriebe	61.391	66.977	66.603	109,1	108,5
	Ausbildungsbetriebsquote	11,6	10,3	10,3	—	—
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	Betriebe gesamt	38.870	39.732	39.483	102,2	101,6
	Ausbildungsbetriebe	8.629	7.485	7.207	86,7	83,5
	Nichtausbildungsbetriebe	30.241	32.247	32.276	106,6	106,7
	Ausbildungsbetriebsquote	22,2	18,8	18,3	—	—
Dienstleistungen	Betriebe gesamt	515.004	586.780	596.206	113,9	115,8
	Ausbildungsbetriebe	142.223	141.560	141.110	99,5	99,2
	Nichtausbildungsbetriebe	372.781	445.220	455.096	119,4	122,1
	Ausbildungsbetriebsquote	27,6	24,1	23,7	—	—
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Betriebe gesamt	68.418	72.565	73.152	106,1	106,9
	Ausbildungsbetriebe	5.941	5.405	5.558	91,0	93,6
	Nichtausbildungsbetriebe	62.477	67.160	67.594	107,5	108,2
	Ausbildungsbetriebsquote	8,7	7,4	7,6	–	–
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Betriebe gesamt	26.544	26.510	26.424	99,9	99,5
	Ausbildungsbetriebe	8.279	7.473	7.234	90,3	87,4
	Nichtausbildungsbetriebe	18.265	19.037	19.190	104,2	105,1
	Ausbildungsbetriebsquote	31,2	28,2	27,4	–	–
Ohne Angabe, nicht zuordnungsfähig	Betriebe gesamt	103	58	86	56,3	83,5
	Ausbildungsbetriebe	71	11	12	15,5	16,9
	Nichtausbildungsbetriebe	32	47	74	146,9	231,3
	Ausbildungsbetriebsquote	–	–	–	–	–
Insgesamt	**Betriebe**	**1.537.671**	**1.633.747**	**1.639.022**	**106,2**	**106,6**
	Ausbildungsbetriebe	**435.425**	**387.874**	**388.453**	**89,1**	**89,2**
	Nichtausbildungsbetriebe	**1.102.246**	**1.245.873**	**1.250.569**	**113,0**	**113,5**
	Ausbildungsbetriebsquote	**28,3**	**23,7**	**23,7**	**–**	**–**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 80, Seite 140 f.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit: Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.3 Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen

Übersicht 91: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Beschäftigte gesamt	223.218	209.270	199.976	93,8	89,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	101.577	84.116	82.057	82,8	80,8
	Auszubildende	29.338	18.923	18.788	64,5	64,0
	Ausbildungsquote	13,1	9,0	9,4	–	–
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte gesamt	443.115	389.106	375.596	87,8	84,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	374.678	322.594	305.027	86,1	81,4
	Auszubildende	22.869	13.811	13.021	60,4	56,9
	Ausbildungsquote	5,2	3,5	3,5	–	–
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte gesamt	1.370.730	1.244.564	1.206.178	90,8	88,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.109.190	932.981	903.241	84,1	81,4
	Auszubildende	54.922	34.296	32.639	62,4	59,4
	Ausbildungsquote	4,0	2,8	2,7	–	–
Metall, Maschinenbau	Beschäftigte gesamt	2.097.674	1.804.519	1.762.551	86,0	84,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.765.629	1.354.656	1.306.110	76,7	74,0
	Auszubildende	147.164	89.825	86.694	61,0	58,9
	Ausbildungsquote	7,0	5,0	4,9	–	–
KFZ, DV, Elektrotechnik	Beschäftigte gesamt	2.364.367	2.000.567	1.945.299	84,6	82,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.115.583	1.709.070	1.645.980	80,8	77,8
	Auszubildende	154.547	112.097	104.153	72,5	67,4
	Ausbildungsquote	6,5	5,6	5,4	–	–
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte gesamt	692.919	626.505	606.788	90,4	87,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	546.452	444.645	426.501	81,4	78,0
	Auszubildende	38.979	28.815	27.304	73,9	70,0
	Ausbildungsquote	5,6	4,6	4,5	–	–
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte gesamt	817.306	798.728	769.562	97,7	94,2
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	616.084	564.948	542.821	91,7	88,1
	Auszubildende	54.851	46.602	45.660	85,0	83,2
	Ausbildungsquote	6,7	5,8	5,9	–	–
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte gesamt	1.209.501	1.032.731	989.337	85,4	81,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	905.372	692.969	660.680	76,5	73,0
	Auszubildende	96.118	47.986	48.146	49,9	50,1
	Ausbildungsquote	7,9	4,6	4,9	–	–
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte gesamt	1.468.120	1.592.084	1.510.698	108,4	102,9
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	916.561	1.008.976	975.150	110,1	106,4
	Auszubildende	115.704	127.474	134.080	110,2	115,9
	Ausbildungsquote	7,9	8,0	8,9	–	–
Handel	Beschäftigte gesamt	3.047.071	3.225.927	3.194.259	105,9	104,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.880.624	1.772.227	1.736.704	94,2	92,3
	Auszubildende	227.531	164.681	156.250	72,4	68,7
	Ausbildungsquote	7,5	5,1	4,9	–	–

noch Übersicht 91: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1995 und 1996 (jeweils zum 30. Juni)

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1995	1996	1995	1996
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte gesamt	1.103.725	1.132.080	1.112.070	102,6	100,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	609.782	586.063	582.271	96,1	95,5
	Auszubildende	60.603	43.827	38.393	72,3	63,4
	Ausbildungsquote	5,5	3,9	3,5	–	–
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	Beschäftigte gesamt	890.597	958.961	949.055	107,7	106,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	726.737	767.298	748.284	105,6	103,0
	Auszubildende	66.676	57.348	51.267	86,0	76,9
	Ausbildungsquote	7,5	6,0	5,4	–	–
Dienstleistungen	Beschäftigte gesamt	4.679.248	5.565.514	5.697.286	118,9	121,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.884.982	3.225.506	3.266.426	111,8	113,2
	Auszubildende	412.038	389.649	393.941	94,6	95,6
	Ausbildungsquote	8,8	7,0	6,9	–	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Beschäftigte gesamt	503.514	598.384	617.303	118,8	122,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	245.305	283.513	295.004	115,6	120,3
	Auszubildende	29.035	25.301	27.980	87,1	96,4
	Ausbildungsquote	5,8	4,2	4,5	–	–
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Beschäftigte gesamt	1.454.542	1.417.808	1.407.279	97,5	96,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.089.260	1.026.609	1.020.591	94,2	93,7
	Auszubildende	61.684	48.554	46.794	78,7	75,9
	Ausbildungsquote	4,2	3,4	3,3	–	–
Ohne Angabe, nicht zuordnungsfähig	Beschäftigte gesamt	2.431	601	826	24,7	34,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.320	415	498	17,9	21,5
	Auszubildende	2.219	122	148	5,5	6,7
	Ausbildungsquote	–	–	–	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte**	**22.368.078**	**22.597.349**	**22.344.063**	**101,0**	**99,9**
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	**15.890.136**	**14.776.586**	**14.497.345**	**93,0**	**91,2**
	Auszubildende	**1.574.278**	**1.249.311**	**1.225.258**	**79,4**	**77,8**
	Ausbildungsquote	**7,0**	**5,5**	**5,5**	**–**	**–**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 81, Seite 142 f.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit: Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Ausbildungsverhalten von Studienberechtigten

Im Rahmen einer HIS-Studie wurde auch das Ausbildungsverhalten der Studienberechtigten des Jahrgangs 1996 ein halbes Jahr nach ihrem Schulabgang ermittelt.[1]) Auch bei ihnen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Berufswahl. Von den Studienberechtigten 1996 haben sich 40 % der Frauen und 26 % der Männer für eine berufliche Ausbildung in Betrieben, Behörden oder an Schulen entschieden, darunter jeweils 7 %, die im Anschluß an die Ausbildung zusätzlich ein Hochschulstudium absolvieren wollen. Die geschlechtsspezifische unterschiedliche Zugangshäufigkeit zu Berufsausbildungen ist besonders deutlich bei der Aufnahmequote von Ausbildungen an Berufsfachschulen (Frauen: 5 %, Männer: 1 %) und den Schulen des Gesundheitswesens (Frauen: 7 %, Männer: 1 %). Für eine Ausbildung an Berufs- oder Fachakademien oder eine Beamtenausbildung entschieden sich Männer und Frauen gleich häufig. Frauen wählen häufiger als Männer eine betriebliche Ausbildung (Frauen: 22 %, Männer: 18 %; vgl. **Übersicht 92**).

13 % der weiblichen Studienberechtigten des Jahrgangs 1996 haben sich für Organisations-, Verwaltungs- oder Büroberufe entschieden, gegenüber 8 % der männlichen Studienberechtigten. Sehr häufig entscheiden sich Frauen (8 %) auch für einen Gesundheitsdienstberuf (Männer: 1 %). Bei allen anderen Berufsgruppen lassen sich nur geringfügige Unterschiede feststellen, allenfalls entscheiden sich Männer (4 %) etwas häufiger als Frauen (2 %) für Fertigungsberufe.

Von den Studienberechtigten des Jahrgangs 1996, die nach Erwerb der Hochschulreife eine Berufsausbildung absolvieren wollen und kein zusätzliches Hochschulstudium anstreben, ist für 80 % der Frauen und 83 % der Männer eine sichere beruf-

[1]) Vgl. auch Kapitel 1.3.3; hier wird allerdings auf die realisierten Tätigkeiten eingegangen.

liche Zukunft das wichtigste Motiv für die Ausbildungswahl. Danach folgen berufsfeldbezogene Motive (der angestrebte Beruf, das Interesse am Sachwissen und ein breites späteres Berufsspektrum), die von jeweils 60% bis 67% der Studienberechtigten als wichtiges Motiv genannt wurden. Größere Differenzen zwischen Frauen und Männern bestehen bei den Aspekten „leitende Position erreichen" (34% gegenüber 52%) sowie „hohen sozialen Status erlangen" (28% gegenüber 40%). Hingegen wurden Aspekte wie „anderen Menschen helfen" (41% gegenüber 23%) und „soziales Engagement" (33% gegenüber 19%) sowie „selbständiges Arbeiten" (60% gegenüber 47%) und „Neigung zu praktischer Tätigkeit" (53% gegenüber 40%) von Frauen häufiger als von Männern als wichtiges Motiv für die Berufswahl genannt (vgl. **Übersicht 93**).[1]

4.3.2 Berufliche Bildung und neue Berufsbilder für Frauen

Der Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden beträgt in den alten Ländern 1996 40,3% (1995: 40,4%). In den neuen Ländern liegt dieser Anteil mit 37,9% (1995: 37,5%) deutlich niedriger.[2]

Der Lehrstellenmangel führt zu einer Verschärfung und Veränderung der Konkurrenzlage zwischen den Geschlechtern auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Daher muß heute neben die langjährigen Bemühungen um die Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen die Förderung der Ausbildung junger Frauen in neu entstehenden Berufsfeldern gestellt werden. Ein positives Beispiel sind die vier neuen Ausbildungsberufe im Informations- und Telekommunikationsbereich. Bereits in den zum 1. August 1996 in Kraft getretenen neuen Medienberufen konnten Frauen gute Erfolge verbuchen:

Anteil der Frauen bei den 1996 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

- Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin – 56%,
- Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin – 43%,
- Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton – 28%,
- Film- und Videolaboranten – 61%).

Auf dem Weg von der Industrie- in die Informations- und Dienstleistungsgesellschaft entstehen zunehmend neue Berufsfelder und Arbeitsmöglichkeiten, insbesondere auch für Frauen. Die sich verändernden Formen der Arbeitsteilung, neue Beschäftigungsmodelle, die Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen, ökologische Anforderungen sowie die zunehmende Veränderung des Rollenverständnisses von Männern und Frauen wirken sich auf die Arbeitswelt aus. Neue Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte sind die Folge. Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, kreatives Denken und Einfühlungsvermögen, Kunden- und Dienstleistungsorientierung sind Voraussetzungen, um den neuen Anforderungen in der Dienstleistungsgesellschaft gerecht zu werden. Frauen verfügen in besonderem Maße über diese Kompetenzen, die sie auch für neue Berufsfelder in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft qualifizieren. Zukunftsorientiert denkende Unternehmen sehen, daß es sich für sie lohnt, die Potentiale von Frauen verstärkt zu nutzen. Frauen selbst müssen bei ihrer Berufswegplanung gezielt vorgehen.[1]

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie fördert gemeinsam mit der Europäischen Union verschiedene Maßnahmen, um neue Berufsfelder für Frauen zu erschließen und transparent zu machen.

[1]) Motive mit großer Bedeutung

[2]) Vgl. dazu Kapitel 2.2.1

[1]) Cezanne, A./Diettrich, U.: „Frauen und Wirtschaft: Gemeinsam erfolgreicher", Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Frankfurt/Main, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Erfurt, September 1997

Übersicht 92: Studienberechtigte 1992, 1994 und 1996 ein halbes Jahr nach Schulabgang: Art der aufgenommenen bzw. angestrebten Berufsausbildung und Brutto-Berufsausbildungsquote nach Geschlecht sowie alten und neuen Ländern in Prozent

Art der Berufsausbildung	Insgesamt			Männer			Frauen			Alte Länder			Neue Länder		
	1992	1994	1996	1992	1994	1996	1992	1994	1996	1992	1994	1996	1992	1994	1996
Betriebliche Ausbildung	24	21	20	22	16	18	27	25	22	24	20	20	–	24	23
Beamtenausbildung	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	–	6	4
Berufsfachschule	4	3	3	1	1	1	7	4	5	4	3	3	–	3	4
Berufs-, Fachakademie	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	–	3	3
Schulen des Gesundheitswesens	2	2	4	1	1	1	4	5	7	2	2	3	–	3	5
Brutto-Berufsausbildungsquote	36	32	33	28	23	26	44	40	40	36	30	32	–	39	39
Darunter mit Studienaufnahme	11	10	7	11	8	7	11	12	7	11	10	7	–	11	6

Studienberechtigte 1992: Stand 3 1/2 Jahre nach Schulabgang (nur alte Länder)
Studienberechtigte 1994 und 1996: alte Länder einschließlich Berlin, neue Länder ohne Brandenburg

Quelle: HIS; Studienberechtigtenbefragungen

Übersicht 93: Motive für die bei Schulabgang gewünschte Berufsausbildung der Studienberechtigten 1996, die eine berufliche Ausbildung nach Erwerb der Hochschulreife anstreben, in Prozent

Motive[1])	Studienberechtigte		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Sichere berufliche Zukunft	81	83	80
Interesse am Sachwissen	60	58	61
Breites späteres Berufsspektrum	60	59	60
Angestrebten Beruf ergreifen	67	67	66
Selbständiges Arbeiten	56	47	60
Neigung zu praktischer Tätigkeit	48	40	53
Bald finanziell unabhängig sein	61	65	59
Gute Berufs- und Einkommenschancen	51	56	49
Eigene Vorstellungen verwirklichen	42	41	42
Eigene Fähigkeiten erproben	43	37	47
Leitende Position erreichen	40	52	34
Übereinstimmung mit Leistungsfähigkeit	50	46	52
Anderen Menschen helfen	34	23	41
Örtliche Bindungen	24	23	25
Orientierung vor endgültiger Entscheidung	24	19	27
Hohen sozialen Status erlangen	32	40	28
Soziales Engagement	28	19	33
Kurze Ausbildungsdauer	17	16	17
Politische und gesellschaftliche Prozesse beurteilen können	23	29	20
Informationen der Studien- und Berufsberatung	10	7	12
Rat von Verwandten und Freunden	12	13	12
Interesse an wissenschaftlicher Arbeit	10	12	9
Keine Alternative gesehen	9	7	10
Familiäre Gründe	11	10	12
Gesundheitliche Gründe	7	7	8

[1]) Motive mit großer Bedeutung

Quelle: HIS, Studienberechtigtenbefragung

Netzwerk Neue Berufsbilder für Frauen in Europa

Ziel dieses im Rahmen des EU-Programms LEONARDO da VINCI[1]) (Januar 1997 bis Dezember 1998) laufenden Projektes ist die transnationale Vernetzung von Projekten, die innovative Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in neuen Berufsbereichen und in neu entstehenden Tätigkeitsfeldern durchführen.[2]) Auf dem europäischen Arbeitsmarkt werden eine Vielfalt neuer Fähigkeiten und beruflicher Kompetenzen benötigt. Dazu gehört z.B. die intensive Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik. Dieser Prozeß kann Frauen neue Chancen eröffnen, wenn neue, innovative Ansätze in der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt werden. Es soll daher Qualifizierungsprojekten, die Frauen in neuen Berufsbereichen ausbilden, die Möglichkeit zum grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch gegeben werden. Grundlage ist das bereits vom Bundesinstitut für Berufsbildung aufgebaute Netzwerk von Qualifizierungsprojekten für Frauen in der Bundesrepublik Deutschland.[1])

Folgende Aktivitäten sind im Rahmen des Projekts geplant:

- Informationsaustausch über neue Berufsfelder für Frauen durch den Aufbau eines zentralen Verteilers in Form eines Ressourcen-Centers,
- Durchführung von themenspezifischen Arbeitsgruppen mit Expertinnen und Experten aus Institutionen mit innovativen Bildungsangeboten zur Erschließung neuer Berufsfelder,
- Erarbeitung von Kriterien zur Evaluierung von Bildungsmaßnahmen.

[1]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

[2]) Projektkoordinator ist das Vorhaben „Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen" im Bundesinstitut für Berufsbildung. Projektpartner sind die Institutionen Grata Leman und Ceefia in Frankreich sowie die Österreichische Frauenlobby.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.2.9

4.3 Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen

Frauen und Wirtschaft: Gemeinsam erfolgreicher [1])

Um Frauen für eine Ausbildung in qualifizierten und zukunftsträchtigen Dienstleistungsberufen zu ermutigen und Personalverantwortliche in Unternehmen zu motivieren, vermehrt Frauen in diesen Berufen einzustellen, wurde aus dem Projekt „Der strukturelle Wandel – Risiken und Chancen für die Beschäftigung von Frauen – Ein Gutachten zur Chancengleichheit von Frauen" im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT[2]), ein praxisorientierter Leitfaden „Frauen und Wirtschaft: Gemeinsam erfolgreicher" entwickelt. Dieser Leitfaden geht auf Grund der Ergebnisse des Gutachtens davon aus, daß fachliche Qualifikationen im Dienstleistungsbereich allein nicht mehr ausreichen, sondern soziale Kompetenzen die fachlichen Fähigkeiten erst zum Tragen bringen. Der Leitfaden will Frauen und Unternehmen die hohe Übereinstimmung dieses Anforderungsprofils mit den sogenannten „weiblichen" Schlüsselqualifikationen verdeutlichen. Den Unternehmen soll gezeigt werden, wie sie durch die Einbeziehung qualifizierter Frauen ihre Kundenbeziehungen optimieren und qualitativ und quantitativ ausbauen können. In dem Leitfaden wird auch die gesamte Bandbreite neuer, zukunftsträchtiger Berufe im Dienstleistungsbereich, z.B. Public Relations, Multimedia, Fernsehbranche, Finanz- und technische Dienstleistungen, Ökologie, soziale und pädagogische Dienstleistungen dargestellt.

Teletraining von Mitarbeiterinnen aus kleineren und mittleren Unternehmen im Bereich Multi-Media-Anwendungen/Telematik-Services für kleine und mittlere Unternehmen

In diesem Projekt, das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT[3]) gefördert und von der KOMBI Consult GmbH in Berlin durchgeführt wird, geht es um die Entwicklung eines Teletraining-Programms für die Weiterbildung von Frauen im Multi-Media-Bereich. Weiterbildungsziel sind Multi-Media-Operatorinnen, Multi-Media-Beraterinnen und Weiterbildungsexpertinnen. Damit sollen auch neue qualifizierte Berufsfelder für Frauen erschlossen, ihre betrieblichen Aufstiegs- und Einsatzmöglichkeiten verbessert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Der Ansatz in kleinen und mittleren Unternehmen zielt auf die Beschäftigungsdomäne von Frauen und die Einbeziehung bislang frauentypischer Arbeitsplätze, die ansonsten im Zuge der Technisierung Gefahr laufen, mit entsprechend technisch qualifizierten Männern besetzt zu werden. Zugleich soll die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt und der Bereich der Multi-Media-Beratung im internationalen Verbund weiterentwickelt werden.

Ansatz des Projektes:

- Entwicklung, Durchführung und Umsetzung eines Tele-Trainings-Kurses,
- Module: Multi-Media-Anwendung, „on the job"-Training, räumlich-zeitlich flexible Weiterbildungsangebote über das Internet/Intranet,
- eigenständige Entwicklung von Multi-Media-Produkten durch die Teilnehmerinnen,
- Lernanleitung und Unterstützung in Form von Tele-Coaching (beliebig abrufbar),
- Weiterbildungsinhalte: Umgang mit gestalterischen Elementen aus den Bereichen: Text, Grafik, Ton, bewegte Bilder.

[1]) Cezanne, A./Diettrich, U.: a.a.O.

[2]) Vgl. auch Kapitel 5.2.4

[3]) Vgl. auch Kapitel 5.2.4

Neue Qualifikationsprofile in gewerblich-technischen Berufen und ihre Implikationen für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen

Beispiel: Integration von Umweltschutz-Qualifikationen

Nach wie vor ist der Anteil der jungen Frauen, die einen gewerblich-technischen Beruf wählen, verschwindend gering. Derzeit werden Konzepte der Integration von Ökologie und Ökotechnik in berufliche Erstausbildungen und Umschulungen für Frauen erprobt. Dies kommt dem Bemühen, diese Berufe für Frauen attraktiver zu machen und zukunftsträchtige Beschäftigungsfelder für Frauen zu erschließen, entgegen. Die hier bisher gemachten Erfahrungen deuten darauf hin, daß die Möglichkeit der Verbindung von Umweltschutz und eigenem beruflichen Handeln Mädchen für die Ausübung eines entsprechend „ökologisierten" Berufes motiviert oder sie zumindest dazu anregt, sich mit handwerklichen, naturwissenschaftlichen und technischen Fragen eingehender zu befassen.[1])

Weiter zeigen diese Erfahrungen, daß gerade die Techniken des präventiven Umweltschutzes[2]) auf Grund ihrer dezentralen Anwendbarkeit, Durchschaubarkeit und des unmittelbar meßbaren Nutzens dem Technikverständnis von Frauen sehr entgegenkommen. Ebenso bringen Frauen gute Voraussetzungen mit für die zunehmend im Bereich qualifizierter Umwelt- und Energieberatung gefragten sozialen und kommunikativen Kompetenzen.

Entsprechende Umweltqualifikationen, die sinnvoll auf das jeweilige berufliche Fachwissen bezogen sind und dieses erweitern bzw. spezifizieren, treffen auf einen wachsenden Bedarf in der Wirtschaft und sind somit in hohem Maße beschäftigungsrelevant für entsprechend qualifizierte Frauen. Im einzelnen spielen hierbei folgende Überlegungen eine Rolle:

- Für das Handwerk ergibt sich ein Handlungsdruck in Richtung einer stärkeren Berücksichtigung von Umweltschutz zum einen auf Grund der gestiegenen umweltrechtlichen Anforderungen. Zum anderen trägt das gestiegene Umweltbewußtsein breiter Bevölkerungsgruppen dazu bei, daß sich vor allem die Solartechnik zu einem breiteren Markt für das Handwerk entwickelt und zu einem Imagegewinn der entsprechenden Berufe beiträgt (Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit).
- Die Schätzungen hinsichtlich neuer Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien schwanken zwischen 20.000 bis sogar 500.000; hiervon entfällt ein großer Teil auf das Elektro- sowie das Heizungs-, Sanitär- und Klimahandwerk als zwei besonders umweltrelevante handwerkliche Bereiche.

[1]) Auf eine hohe Affinität zwischen Frauen und Ökologie verweisen auch Untersuchungen zum Berufswahlprozeß, z.B. Fobe, K./Minx, B.: „Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang", in: BeitrAB 196, 1996 oder auch Daten zur Inanspruchnahme des ökologischen Jahres, die eine Beteiligung von Mädchen in Höhe von rund 90% belegen.

[2]) Z. B. regenerative Energietechniken, d.h. Techniken zur Vermeidung von Umweltschäden durch die Nutzung erneuerbarer Energiequellen, wie Solarenergie, aber auch Wind- und Wasserkraftnutzung zur Energiegewinnung

– Gelingt es, junge Frauen über eine „Ökologisierung" handwerklich-technischer Berufe für eine Ausbildung in diesen Berufen zu interessieren und sie auf diesen neuen Qualifikationsbedarf hin auszubilden, ist damit zu rechnen, daß sie ein positives, um die Dimension Umweltschutz erweitertes berufliches Selbstverständnis entwickeln. Auch erhöhen sich die Chancen, nach der Ausbildung in einem bisher frauenuntypischen Beruf in eine entsprechende Berufstätigkeit einzumünden.

4.3.3 Berufliche Entwicklung und Wiedereingliederung[1])

Der Berufsverlauf von Frauen steht im Spannungsfeld gesellschaftlicher Arbeitsteilung. Da viele Frauen ihre Berufstätigkeit nicht aufgeben wollen, stellt sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Der Ausbau eines bedarfsgerechten Angebots verschiedener Formen der Tagesbetreuung stellt insbesondere eine Herausforderung an die Länder und Gemeinden dar. Mütter und Väter in abhängiger Beschäftigung haben nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz Anspruch auf drei Jahre Erziehungsurlaub (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes), den sie unter sich nacheinander bis zu dreimal aufteilen können. Während des Erziehungsurlaubs besteht grundsätzlich ein absolutes Kündigungsverbot. Die allermeisten Eltern nehmen ganz oder zeitweise Erziehungsurlaub. 1996 waren es rund 95% der Berechtigten. Unter ihnen beteiligten sich allerdings nur 1,5% Männer, 98,5% waren Frauen.

Ist der Wiedereinstieg in den Beruf mit der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gelungen, zeichnet sich ein eher positives Ergebnis für die berufliche Situation ab. Im Gegensatz zu der befürchteten Dequalifizierung konnten keine beruflichen Verschlechterungen festgestellt werden.

Probleme beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub stellen sich den Frauen in den neuen Ländern vor allem bei der Rückkehr an ihren bisherigen Arbeitsplatz. In den alten Ländern treten eher die Probleme der Vereinbarkeit der bisherigen Tätigkeit mit der auch nach dem Erziehungsurlaub weiter überwiegend von den Frauen wahrgenommenen Kinderbetreuung in den Vordergrund.

Zum beruflichen Status nach dem Erziehungsurlaub

Nach Beendigung des Erziehungsurlaubs waren 1995 in den alten Ländern knapp die Hälfte der Frauen wieder berufstätig. Trotz Weiterbeschäftigungsgarantie nahmen gut vier von zehn ihre Beschäftigung nicht im alten, sondern in einem anderen Betrieb auf. Der Grund für den Wechsel ist die gegebene Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung durch flexiblere oder kürzere Arbeitszeiten. Die Mehrheit (70%) arbeitet nach Ablauf des Erziehungsurlaubs in Teilzeit.

[1]) Die Aussagen in diesem Kapitel basieren auf folgenden Veröffentlichungen:
- Engelbrech, G.: „Erziehungsurlaub und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – ein Ost/West-Vergleich", in: IAB-Kurzberichte Nr. 8/97
- Engelbrech, G.: „Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen – Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/87, 1987
- Engelbrech, G. /Gruber, H./Jungkunst, M.: „Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1997
- Engelbrech, G./Reinberg, A.: „Erwerbstätigkeit von Frauen in der Krise – Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland in den 90er Jahren", in: IAB-Werkstattberichte 11/97

In den neuen Ländern haben 60% der Frauen im Anschluß an den Erziehungsurlaub ihre Berufstätigkeit fortgesetzt, davon die Mehrheit (60%) in Vollzeitbeschäftigung. 55% der Frauen wurden 1995 nach dem Erziehungsurlaub im alten Betrieb weiterbeschäftigt. In den neuen Ländern sind mit 28% wesentlich mehr Frauen nach dem Erziehungsurlaub arbeitssuchend als in den alten Ländern mit 1%. Hierbei handelt es sich sowohl um dem Arbeitsamt gemeldete als auch nicht gemeldete Personen sowie um FuU-Teilnehmerinnen.

Die stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen in den neuen Ländern beruht darauf, daß sie mit der Betreuung ihrer Kleinkinder weniger Probleme haben. Die Probleme der Kinderbetreuung sind der wesentliche Grund, warum 14% der Frauen in den alten Ländern zwar grundsätzlich gern berufstätig wären, aber nach einer drei- bis fünfjährigen Unterbrechung noch nicht arbeitssuchend sind. Ganz auf ihre Berufstätigkeit im Anschluß an den Erziehungsurlaub verzichten möchte in den alten Ländern nur jede zehnte Frau. In den neuen Ländern liegt der Prozentsatz unter 0,5%.

Zur beruflichen Situation

In den alten Ländern kam es faktisch – wie bereits im Jahr 1986 – nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub, auch bei Aufnahme einer Teilzeitarbeit, überwiegend nicht zum beruflichen Abstieg. Sowohl der Arbeitsweg, die Tätigkeit, die berufliche Position als auch die Arbeitsbelastung blieb für die Mehrheit der befragten Frauen gleich. Die Verringerung des Verdienstes ist auf die vermehrte Teilzeitarbeit zurückzuführen. Wegen des deutlich höheren Anteils an Vollzeiterwerbstätigen geben 60% der Frauen in den neuen Ländern einen gleichbleibenden Verdienst an. Tendenziell stimmen ansonsten die Ergebnisse für die alten und neuen Länder überein. Hinsichtlich des Arbeitswegs, der Tätigkeit und der Position ist die berufliche Situation nach dem Erziehungsurlaub konstant geblieben, mit Ausnahme der Arbeitsbelastung, die bei 44% der Befragten angestiegen ist.

Betriebskontakte und Weiterbildung

Von einer Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs machten 20% der Frauen in den alten, aber nur 10% der Frauen in den neuen Ländern Gebrauch. In den alten Ländern arbeiteten 1995 17% der Erziehungsurlauberinnen in irgendeiner Form im ehemaligen Betrieb mit. Von den erfolgreich wiedereingeliederten Erziehungsurlauberinnen haben 28% während des Erziehungsurlaubs gelegentlich, z.B. als Aushilfskraft oder Urlaubsvertretung, in Voll- oder Teilzeit gearbeitet. Die Betriebskontakte der Frauen in den alten Ländern während des Erziehungsurlaubs sind ausgeprägter als die der Frauen in den neuen Ländern. In den neuen Ländern bestand ein Betriebskontakt bei lediglich 2% der nicht berufstätigen Erziehungsurlauberinnen. Weitere 7% planen eine vorübergehende Beschäftigung. Ähnlich den Frauen im Erziehungsurlaub hatten auch erfolgreich wiedereingegliederte Frauen in den neuen Ländern (17%) weniger Kontakt während der Unterbrechung zum alten Betrieb als Frauen in den alten Ländern (28%).

Ähnliche Unterschiede in den alten und neuen Ländern zeigen sich bei der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme während und nach dem Erziehungsurlaub. Dies wurde zwar seitens der Betriebe bei einer mehrjährigen Berufsunterbrechung als äußerst wichtig eingestuft, um Dequalifikation zu vermeiden. Tatsächlich gab es aber 1995 für nur 14% der Frauen während des Erziehungsurlaubs und für 23% nach dem Erziehungsurlaub Angebote von den Betrieben, in den neuen Ländern nur für 2% der Frauen im Erziehungsurlaub bzw. 10% nach dem Erziehungsurlaub.

4.3.4 AFG-geförderte Weiterbildung[1])

Teilnahme insgesamt

Der Anteil von Frauen, die 1996 eine AFG-geförderte Weiterbildungsmaßnahme begannen, lag 1996 bei 51 %.[2]) In den alten und neuen Ländern bestehen erhebliche Unterschiede bei der Teilnahme von Frauen und Männern an Weiterbildung. In den alten Ländern verringerten sich gegenüber dem Vorjahr die Eintritte in entsprechende Maßnahmen insgesamt um 6 % auf 378.400.[3]) Eine Zunahme gab es hingegen in den neuen Ländern (5 % auf 269.200; vgl. **Übersicht 94**).

In den alten Ländern begannen 1996 165.100 Frauen eine derartige Maßnahme, 5 %weniger als 1995. Bei den Männern ging die Zahl um 7 % auf 213.300 zurück. Deutlich weniger Berufsrückkehrende als im Vorjahr begannen 1996 eine berufliche Weiterbildung (–8 % auf 19.500), 91 % davon waren Frauen. In den neuen Ländern begannen 165.700 Frauen und 103.500 Männer eine berufliche Weiterbildung, eine Steigerungsrate von 0,5 % bei den Frauen und 12 % bei den Männern[4]). Auf Bundesebene lag der Anteil derjenigen, die vor der Weiterbildung arbeitslos waren, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei 95 %.

Nach der ursprünglichen Berufsausbildung zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Eintrittszahlen vor allem zwischen den alten und neuen Ländern. In den alten Ländern hatten 49 % der Frauen eine betriebliche Berufsausbildung und 35 % waren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den Männern hielten sich diese Anteile in etwa die Waage (43 % bzw. 42 %). In den neuen Ländern hatten hingegen 75 % der Frauen und 68 % der Männer eine betriebliche Berufsausbildung, 10 % der Frauen und 14 % der Männer keine.

Teilnahme an Fortbildung

Auch 1996 begannen in den alten Ländern gut drei Viertel aller Weiterbildungsteilnehmer eine Fortbildung. Diese Zahl verringerte sich im Vergleich zu 1995 um 6 % bzw. 18.200 auf 291.600. Allerdings entspricht dies – auf Grund des großen Gewichts dieser Maßnahmeart – knapp vier Fünftel des gesamten Rückgangs neu begonnener beruflicher Weiterbildung.

Auch in den neuen Ländern gewannen 1996 Fortbildungen zunehmend an Bedeutung. Im Vergleich zu 62 % im Jahr 1993 begannen 1996 76 % aller Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung eine Fortbildung. Die Zahl der Eintritte erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 19.700 auf 204.100 (11 %). Damit stieg der Anteil an allen neu begonnenen Weiterbildungen im Vergleich zu 1993 um 14 Prozentpunkte. Der Grund für diese Entwicklung dürfte in der Angleichung an die Strukturen in den alten Ländern liegen.

Dies gilt gleichermaßen für Frauen und Männer. Allerdings begannen in den neuen Ländern 1996 relativ mehr Männer als Frauen eine Fortbildung (Männer: +25 % auf 69.700; Frauen: +5 % auf 134.000). Dort lag der Anteil der Frauen, die eine Fortbildung begannen, deutlich höher als in den alten (66 % im Vergleich zu 43 %).

Teilnahme an Umschulungen

Da die Eintritte in Umschulungsmaßnahmen in gleichem Maße zurückgingen wie die Eintritte in berufliche Weiterbildung insgesamt (–6 %), hatten Umschulungen in den alten Ländern 1996 gleich großes Gewicht wie 1995. Insgesamt begannen 77.300 Personen (20 %) eine solche Maßnahme. Frauen nehmen Umschulungen weiterhin relativ häufiger in Anspruch als Männer (22 % zu 19 %). Bei der beruflichen Neuorientierung von Frauen dominieren Umschulungen, die eine Tätigkeit in Verwaltungs-, Sozial- und Erziehungsberufen ermöglichen, während bei Männern eine breitere Streuung der Umschulungsberufe festzustellen ist (Fertigungsberufe wie Schlosser, Mechaniker und Elektriker, Verkehrsberufe, aber auch Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe).

In den neuen Ländern verzeichneten Umschulungen 1996 einen stärkeren Rückgang (–4.700 bzw. –9 %). Insgesamt sind die Eintritte in berufliche Weiterbildung angestiegen (+5 %). 48.100 Personen davon begannen 1996 eine Umschulung. Damit sank der Anteil an allen Eintritten auf 18 %. Dies betraf vor allem Frauen: 15 % begannen eine Umschulung, 1995 waren es noch 18 % (–4.100 bzw. –14 %). Die Veränderungsrate bei den Männern fiel mit –2 % relativ gering aus. Trotzdem nahm auch bei ihnen der Anteil an Umschulungen im Vergleich zu allen Weiterbildungen um drei Prozentpunkte auf 23 % ab. Ebenso wie in den alten Ländern bevorzugten Frauen in den neuen Ländern Umschulungsberufe im Sozial- und Erziehungsbereich, aber auch Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe. Der Unterschied zu den alten Ländern liegt darin, daß auch Gartenbauberufe von Frauen nachgefragt wurden. Für Männer war das häufigste Umschulungsziel Bau- und Baunebenberufe sowie baunahe Berufe (Schlosser, Mechaniker, Elektroberufe). Die Beteiligung zuvor Arbeitsloser an Umschulungen war mit 94 % weiterhin genauso wie im Vorjahr.

Berufsbiographien von Frauen in den neuen Ländern

In den neuen Ländern steht die Anpassung der beruflichen Kenntnisse bei der Weiterbildungsteilnahme von Frauen an erster Stelle. Diese Tendenz der beruflichen Neuorientierung, auf vorhandenen Qualifikationen aufzubauen, diese zu erweitern und zu aktualisieren, bestätigt sich auch in einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung über Berufsbiographien von Frauen in den neuen Ländern.[1]) Die Erwartungen der Befragten an berufliche Weiterbildung richten sich vor allem darauf, „alte“ und „neue“ Qualifikationen miteinander verbinden zu können. Diesen Erwartungen, auch das zeigt die Studie, wird jedoch in der Praxis noch nicht ausreichend entsprochen. Im Zentrum der Kritik von Weiterbildungsteilnehmerinnen steht,

[1]) Bundesanstalt für Arbeit: „Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1996“, Oktober 1997

[2]) Bestand an Teilnehmerinnen in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung 1996: 54 %. Im gesamten Text werden aber, der Übersichtlichkeit wegen, nur die Eintritte in die jeweiligen Maßnahmen betrachtet, im Einzelfall werden die Bestandszahlen in Fußnoten beigefügt. Arbeitsmarkt für Frauen 1996, in: ibv Nr. 26/1997

[3]) Teilnehmer-/Teilnehmerinnenzahlen hier und im folgenden gerundet.

[4]) Werden die Bestandszahlen betrachtet, so kann festgestellt werden, daß Frauen in den neuen Ländern deutlich stärker in Weiterbildungsmaßnahmen als in den alten Ländern (63 % zu 46 %) vertreten sind, dies entspricht weitgehend ihren Anteilen am jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand (58 % zu 42 %).

[1]) Bundesinstitut für Berufsbildung: „Berufsbiographien von Frauen in den neuen Ländern. Folgerungen für Beruf und Qualifikation“. Vgl. auch: Puhlmann, A.: “Arbeitslosigkeit und berufliche Neuorientierungen von Frauen in den neuen Ländern“ (in Vorbereitung)

daß in zu geringem Maße an ihre Qualifikations- und Kompetenzprofile angeknüpft wird und die Vermittlung von Grundlagenwissen zu breiten Raum einnimmt. Auf Kritik stößt auch, daß es in den zum Teil sehr heterogenen Lerngruppen häufig nicht gelingt, den unterschiedlichen Ansprüchen der Teilnehmerinnen gerecht zu werden. Während für die einen die Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen beschnitten wird, ist für die anderen selbst der Erwerb fundierter Grundlagenkenntnisse nur eingeschränkt möglich. Solche Probleme werden insbesondere für die Fächer EDV und Englisch hervorgehoben.

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Entwicklung der Weiterbildungsstatistik – Weiterbildungsträgerstatistik

Trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren ist die Situation der Weiterbildungsstatistik in Deutschland gemessen an den Anforderungen noch nicht befriedigend. Vor allem über den schwer überschaubaren Sektor der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung ist nach wie vor wenig bekannt. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Dezember 1995 Infratest Burke Sozialforschung und das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung beauftragt, in einem Projektverbund Erhebungen bei außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsträgern zunächst beispielhaft in Bayern und Sachsen-Anhalt durchzuführen. Die Pilotstudie knüpft an die

Übersicht 94: Eintritte von Teilnehmern in berufliche Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 1993 bis 1996

Merkmal	1993		1994		1995		1996	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder								
Frauen	**135.544**	**38,9**	**127.139**	**41,4**	**172.891**	**43,1**	**165.099**	**43,6**
Männer	**212.589**	**61,1**	**179.687**	**58,6**	**228.705**	**56,9**	**213.344**	**56,4**
Insgesamt	**348.133**	**100**	**306.826**	**100**	**401.596**	**100**	**378.443**	**100**
Davon:								
Fortbildung								
Frauen	97.096	71,6	90.527	71,2	130.834	75,7	125.232	75,9
Männer	168.928	79,5	134.389	74,8	178.914	78,2	166.352	78,0
Insgesamt	266.024	76,4	224.916	73,3	309.748	77,1	291.584	77,0
Umschulung								
Frauen	34.969	25,8	33.849	26,6	38.710	22,4	36.300	22,0
Männer	37.218	17,5	39.243	21,8	43.094	18,8	41.010	19,2
Insgesamt	72.187	20,7	73.092	23,8	81.804	20,4	77.310	20,4
Einarbeitung								
Frauen	3.479	2,6	2.763	2,2	3.347	1,9	3.567	2,2
Männer	6.443	3,0	6.055	3,4	6.697	2,9	5.982	2,8
Insgesamt	9.922	2,9	8.818	2,9	10.044	2,5	9.549	2,5
Neue Länder								
Frauen	**168.252**	**57,2**	**174.647**	**60,9**	**164.835**	**64**	**165.727**	**61,6**
Männer	**125.901**	**42,8**	**112.281**	**39,1**	**92.628**	**36**	**103.500**	**38,4**
Insgesamt	**294.153**	**100**	**286.928**	**100**	**257.463**	**100**	**269.227**	**100**
Davon:								
Fortbildung								
Frauen	113.103	67,2	133.363	76,4	128.453	77,9	134.406	81,8
Männer	68.489	54,4	65.781	58,6	55.894	60,3	69.684	67,3
Insgesamt	181.592	61,7	199.144	69,4	184.347	71,6	204.090	75,8
Umschulung								
Frauen	44.675	26,6	34.667	19,9	28.894	17,5	24.833	15,0
Männer	36.785	29,2	33.902	30,2	23.862	25,8	23.269	22,5
Insgesamt	81.460	27,7	68.569	23,9	52.756	20,5	48.102	17,9
Einarbeitung								
Frauen	10.474	6,2	6.617	3,8	7.488	4,5	6.488	3,9
Männer	20.627	16,4	12.598	11,2	12.872	13,9	10.547	10,2
Insgesamt	31.101	10,6	19.215	6,7	20.360	7,9	17.035	6,3

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Vorarbeiten des ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie initiierten Arbeitskreises[1]) zur Verbesserung der Datenlage im Bereich der außerschulischen beruflichen Weiterbildung an und setzt erstmals das von diesem Arbeitskreis entwickelte Erhebungsinstrumentarium ein. Die Pilotstudie[2]) diente im wesentlichen zwei Zielen:

- Methodisch ging es darum, das entwickelte Erhebungsinstrument und das Erhebungsverfahren zu überprüfen und ggf. zu verbessern.
- Inhaltlich sollte die Datenlage im Bereich der außerschulischen beruflichen Weiterbildung exemplarisch am Beispiel der beiden Länder erweitert werden.

Die Ergebnisse zeigen, daß mit Trägerbefragungen Informationen über Quantitäten und Strukturen der außerschulichen beruflichen Weiterbildung gewonnen werden können. Die Piloterhebung konnte dem Anspruch, eine umfassende Informationsgrundlage über die außerschulische berufliche Weiterbildung in diesen Ländern zu schaffen, allerdings nur bedingt genügen. Zum einen war die Rücklaufquote vor allem in Sachsen-Anhalt (28%), aber auch in Bayern (45%) niedrig. Zum anderen kann nicht abgeschätzt werden, welcher Anteil des gesamten Weiterbildungsvolumens tatsächlich erfaßt wurde, weil über die Grundgesamtheit aller Weiterbildungseinrichtungen in beiden Ländern keine exakten Angaben vorliegen. Damit eine Trägerbefragung die Lücke in der statistischen Darstellung der beruflichen Weiterbildung schließen kann, muß weiter an der Verbesserung des Instrumentariums sowie des Erhebungsverfahrens gearbeitet werden.

5.1.2 AFG-geförderte Weiterbildung – Umschulung mit Abschluß in anerkannten Ausbildungsberufen[3])

Berufliche Umschulung mit Abschluß in anerkannten Ausbildungsberufen[4]), gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Arbeitsförderungsgesetz, gibt Erwachsenen die Möglichkeit, erstmalig einen Berufsabschluß zu erwerben oder, soweit der erlernte Beruf auf dem Arbeitsmarkt keine Beschäftigung mehr eröffnet, einen neuen Beruf zu erlernen. Hintergrund hierfür bilden wirtschaftliche Entwicklungen, Strukturveränderungen und/oder veränderte persönliche Situationen, die für Erwachsene im Verlauf ihres Erwerbslebens einen Berufswechsel notwendig und sinnvoll machen. Berufliche Umschulung erleichtert den Erwerbspersonen und Betrieben die Anpassung von Qualifikationspotentialen an veränderte Wirtschaftsstrukturen und individuelle Lebensumstände.[5])

Übersicht 95 zeigt die Entwicklung der Austritte[6]) aus Maßnahmen der Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf von 1992 bis 1996 in den alten und neuen Ländern. Der starke Anstieg der Austrittszahlen 1993 und 1994 in den neuen Ländern ist auf die hohen Eintrittszahlen von Teilnehmern in Umschulungsmaßnahmen, die regelmäßig zwei Jahre dauern, in den Jahren 1991 und 1992 zurückzuführen. Letztere sind im Zusammenhang mit der Bedeutung zu sehen, die diesem Maßnahmetyp anfänglich in den neuen Ländern auf Grund des wirtschaftlichen Umbruchs und der daraus resultierenden Neuorientierung zukam. Der Rückgang der Eintrittszahlen 1993 und 1994 und damit korrespondierend der Rückgang der Austrittszahlen 1995 und 1996 geht auf gesetzliche Änderungen (Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms vom 21. Dezember 1993; Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26. Juli 1994) zurück. Sie waren notwendig, um wegen der kritischen Finanzlage aller öffentlichen Haushalte die begrenzten Finanzmittel auf die Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu konzentrieren.

Die meisten der Absolventen in den alten und neuen Ländern sind jünger als 35 Jahre (vgl. **Übersicht 96**). Zum Teil werden erhebliche Unterschiede der Teilnehmerstruktur in den alten und neuen Ländern deutlich. Das gilt insbesondere für die Merkmale Schulabschluß und abgeschlossene Berufsausbildung. So weisen die Absolventen einer Umschulung mit Abschluß aus den neuen Ländern entsprechend dem DDR-Schulsystem höhere Schulabschlüsse als die Absolventen aus den alten Ländern auf. Die meisten Absolventen aus den neuen Ländern hatten einen mittleren Bildungsabschluß vorzuweisen, in den alten Ländern war es meistens der Hauptschulabschluß, den es in der DDR so nicht gab. Auch hinsichtlich der beruflichen Vorbildung unterscheiden sich Absolventen einer Umschulung mit Abschluß. Mit knapp 8% liegt der Anteil der Absolventen, die vor der Maßnahme über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, in den neuen Ländern im Vergleich zu den alten mit gut 46% wesentlich niedriger. Dieser Unterschied ergibt sich jedoch größtenteils auf Grund der anderen gesellschaftlichen Voraussetzungen der beruflichen Qualifizierung in der DDR[1]).

Der Anteil der Arbeitslosen unter den Absolventen von Umschulungen mit Abschluß in anerkannten Ausbildungsberufen beträgt in den alten Ländern 82%, in den neuen Ländern 94%.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 5.1.3

Übersicht 95: Austritte[1]) aus Maßnahmen der Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf 1992 bis 1996

Jahr	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt
1992	34.284	23.233	57.517
1993	35.766	65.240	101.006
1994	34.709	86.082	120.791
1995	32.140	52.985	85.125
1996	31.844	40.210	72.054

[1]) Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht"

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

[1]) Zu den Aufgaben des Arbeitskreises vgl. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 5.1.2 und Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.1.1

[2]) Vgl. Kuwan, H./Seidel, S. und Gnahs, D.: „Berufliche Weiterbildung in Bayern und Sachsen-Anhalt", München 1997 (unveröffentlichtes Manuskript)

[3]) Vgl. Kapitel 4.3.4

[4]) Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird hier auf die in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit erfolgende Differenzierung in Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem Ausbildungsberuf verzichtet.

[5]) Vgl. Klähn, M./Podeszfa, H.: „Berufliche Umschulung", in: Ausbilderhandbuch, 16. Ergänzungslieferung – März 1997, 1997

[6]) Nur Austritte mit „Schulungsziel" erreicht"

Übersicht 96: Austritte[1]) aus Maßnahmen der Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach bestimmten Merkmalen 1996

Merkmal	Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	12.258	38,5	20.769	51,7
Männer	19.586	61,5	19.441	48,3
Unter 35 Jahre	19.228	60,4	23.277	57,9
Mit Hauptschulabschluß (ohne mittleren Abschluß)	16.875	53,0	6.991	17,4
Mit mittlerem Abschluß (ohne Fachhochschulreife)	7.648	24,0	9.600	73,6
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14.722	46,2	3.058	7,6
Mit betrieblicher Berufsausbildung	13.510	42,4	32.138	79,9
Arbeitslos vor Eintritt in die Maßnahme	25.967	81,5	37.892	94,2

[1]) Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht"

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.1.3 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Prüfungen nach Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden[1])

Alte Länder

1997 gab es insgesamt 328.691 Austritte aus Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. **Übersicht 97**). Diese Zahl hat sich gegenüber 1996 um 78.693 verringert und ist damit hinter die Anzahl der Austritte 1995 zurückgefallen. Die Absolventenzahlen sind 1997 am deutlichsten bei der Fortbildung gesunken (1996: 326.727; 1997: 248.460). 71 % der Teilnehmer (1996: 69 %) schlossen die Fortbildung mit Erfolg ab. Nur noch 0,4 % aller Teilnehmer an diesen Fortbildungen legten eine Meisterprüfung ab. Die 1994 in Kraft getretene Änderung des AFG bei der „zweckmäßigen Förderung" macht sich nun in den Austritten aus AFG-geförderten Fortbildungsmaßnahmen bemerkbar. Andererseits wurden die Finanzierungsmöglichkeiten der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch das AFBG wesentlich verbessert (vgl. **Kapitel 5.1.4**).

Legten 1996 71.511 Umschüler eine Prüfung ab, sank die Zahl 1997 auf 70.728. Davon schlossen 69 % mit Erfolg ab, darunter 53 % in anerkannten Ausbildungsberufen.

Der Erfolg betrieblicher Einarbeitung wird am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Ende der Förderfrist gemessen. Von den 9.503 Förderfällen mündeten 1997 89 % in Dauerarbeitsverhältnisse ein (1996: 87 %).

Neue Länder

In den neuen Ländern blieb die Zahl der Austritte aus Weiterbildungsmaßnahmen auf Vorjahresniveau (1996: 257.470; 1997: 256.034). Im Gegensatz zu den alten Ländern und dem Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Austritte aus Fortbildungsmaßnahmen 1997 wieder auf 189.704 (1996: 180.120). Die Erfolgsquote betrug 88 %. Von den mit Erfolg abgelegten Fortbildungsprüfungen waren 1997 nur noch 36 (0,02 %) Meisterprüfungen (1996: 543 bzw. 0,4 %).

Bei der Umschulung ist dagegen ein weiterer Rückgang zu verzeichnen von 1996: 61.623 auf 1997: 51.428 Prüfungsteilnehmer. 73 % erreichten das Umschulungsziel, davon 67 % in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Auch 1997 waren betriebliche Einarbeitungen besonders erfolgreich. 92 % aller Fälle von Einarbeitungen gingen in Dauerbeschäftigung über. Die gesetzliche Nachbeschäftigungsfrist beträgt sechs bzw. zwölf Monate.

[1]) Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Förderung der beruflichen Bildung, Berichtsjahr 1996, Nürnberg Mai 1997 und Berichtsjahr 1997

Weiterbildungsprüfungen im Bereich von Industrie und Handel[1])

Die Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungsprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern ist 1996 gegenüber 1995 deutlich zurückgegangen (von 71.031 auf 64.915). Dieser Rückgang betrifft erstmals auch den kaufmännischen Bereich (von 47.781 auf 45.914, vgl. **Übersicht 98**). Im industriell-technischen Bereich hat sich der schon im Vorjahr zu verzeichnende Rückgang fortgesetzt (von 23.250 auf 19.001). Einen starken Einbruch gibt es bei den Industriemeisterprüfungen (von 15.963 auf 12.953). Ein Aufwuchs ist bei den Fachwirten (von 14.092 auf 14.914) und bei den Betriebswirten (von 1.200 auf 2.131) zu verzeichnen.

Mit Erfolg bestanden im kaufmännischen Bereich 33.104 und im industriell-technischen Bereich 15.151 Teilnehmer die Prüfung. Der Prüfungserfolg ist damit annähernd konstant geblieben.

Die meisten Prüfungsteilnahmen im kaufmännischen Bereich befinden sich auch 1996 bei den Fachwirten (14.914) gefolgt von den Fachkaufleuten (12.188). Innerhalb dieser Gruppen gibt es jedoch unterschiedliche Entwicklungen. Bei den Fachwirten wird die Fachrichtung Handel (3.521 Teilnehmer) als noch 1995 stärkste Teilnehmergruppe abgelöst von der Fachrichtung Banken (4.615 Teilnehmer). Deutliche Zuwächse gibt es auch bei den Fachrichtungen Grundstücks- und Wohnungswirtschaft und beim Technischen Fachwirt. Bei den Fachkaufleuten bilden Bilanzbuchhalter weiterhin die stärkste Gruppe

[1]) Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1996/97", Bonn 1997

Übersicht 97: Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Schulungsziel und Ergebnis 1995 bis 1997

Merkmal	Insgesamt	Fortbildung	Mit Erfolg	Davon Mit Meisterprüfung	Umschulung	Mit Erfolg	Davon Anerkannter Ausbildungsberuf	Einarbeitung	Mit Erfolg
	Anzahl		Prozent		Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Alte Länder									
1995	374.076	297.537	70	5,0	67.004	67	52	8.496	88
1996	407.384	326.727	69	2,2	71.511	65	51	9.146	87
1997	328.691	248.460	71	0,4	70.728	69	53	9.503	86
Neue Länder									
1995	303.716	199.234	86	1,0	84.108	76	68	18.968	93
1996	257.470	180.120	85	0,4	61.623	74	71	15.727	92
1997	256.034	189.704	88	0,0	51.428	73	67	14.902	92

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 88, Seite 155

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: „Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderung der beruflichen Bildung", 1997

(7.845 Teilnehmer), gefolgt von Fachkaufleuten der Fachrichtung Personal mit 1.651 Prüfungsteilnehmern. Letztere haben allerdings gegenüber 1995 einen deutlichen Rückgang zu verzeichnen (von 2.051 auf 1.651). Leicht gestiegen ist die Anzahl der Prüfungsteilnehmer in der Fachrichtung Marketing (von 1.053 auf 1.073). Die übrigen Fachrichtungen spielen quantitativ weiterhin nur eine geringe Rolle.

Im industriell-technischen Bereich dominieren auch 1996 die Prüfungen zum Industriemeister mit 12.953 Prüfungsteilnehmern. Der starke Rückgang bei den Industriemeisterprüfungen verteilt sich auf alle Fachrichtungen, betrifft aber die Fachrichtung Metall am stärksten (Rückgang von 8.105 auf 6.007 Teilnehmer).[1]) Die Prüfungsteilnahme von Fachmeistern und im Bereich der sonstigen industriellen Fortbildungsprüfungen ist gleichfalls rückläufig. Bei den Fachmeistern sind 1996 2.311 (1995: 2.776) Prüfungsteilnehmer zu verzeichnen, darunter als stärkste Gruppe die Küchenmeister mit 1.095 Prüfungsteilnehmern (1995: 1.274). In der Gruppe der sonstigen industriell-technischen Fortbildungsprüfungen sind – wie bisher – die meisten Prüfungsteilnehmer bei der Werkschutzfachkraft zu verzeichnen, wenngleich es auch hier einen Rückgang zum Vorjahr gegeben hat (von 1.912 auf 1.780).

[1]) Die Fortbildung zum Industriemeister – Fachrichtung Metall wurde neu geordnet; vgl. dazu Kapitel 5.4.1

Übersicht 98: Teilnahmen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1995 und 1996

Kaufmännischer Bereich	1995	1996	1996 Mit Erfolg	Industriell-technischer Bereich	1995	1996	1996 Mit Erfolg
Insgesamt	**47.781*)**	**45.914**	**33.104**	**Insgesamt**	**22.779**	**19.001**	**15.151**
Betriebswirte	1.200	2.131	1.634	Industriemeister	15.963*	12.953	10.436
Fachkaufleute	12.211*	12.188	7.974	Darunter:			
				Chemie	987	923	699
Fachwirte	14.092	14.914	11.567	Elektrotechnik	2.126	1.932	1.711
Fachkräfte für Datenverarbeitung	3.040	2.397	2.026	Metall	8.105	6.007	4.707
Fremdsprachliche Fachkräfte	5.819	5.167	3.387	Fachmeister	2.776*)	2.311	1.748
Fachkräfte für Schreibtechnik	7.689*)	6.329	4.523	Darunter:			
				Küchenmeister	1.274	1.095	701
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	3.730	2.788	1.993	Sonstige industriell-technische Fortbildungsprüfungen	4.040	3.737	2.967

*) Vom Deutschen Industrie- und Handelstag korrigierte Angaben

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 84, Seite 156

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag: „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1996/97"; 1997

Übersicht 99: Teilnahmen an Meisterprüfungen im Handwerk 1995 und 1996

Merkmal	1995 Gesamt	1996	Darunter Frauen	Anteil	Mit Erfolg Gesamt	Erfolgsquote	Darunter Frauen	Erfolgsquote
	Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder	46.508	43.221	4.692	11	33.902	78	3.867	82
Neue Länder	7.598	7.695	709	9	6.881	89	658	93
Insgesamt	**54.106**	**50.916**	**5.401**	**11**	**40.783**	**80**	**4.525**	**84**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 90, Seite 156

Quelle: Deutsches Handwerkreport, Heft 8, 1997

Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen im Handwerk[1])

Die Teilnehmerzahlen an Meisterprüfungen im Handwerk sind bundesweit auch 1996 zurückgegangen (von 54.106 in 1995 auf 50.916; vgl. **Übersicht 99**). Damit zeichnet sich die gleiche Entwicklung ab wie im Bereich von Industrie und Handel. Allerdings ist weiterhin ein großes Interesse an der Meisterprüfung als der klassischen Aufstiegsfortbildung im Handwerk festzustellen. Entgegen der Vorjahresentwicklung gibt es einen leichten Anstieg der Teilnehmerzahlen an Meisterprüfungen in den neuen Ländern (von 7.598 auf 7.695). Bundesweit leicht gestiegen ist der Frauenanteil. Die Erfolgsquoten sind bundesweit konstant geblieben.

Im Handwerk gewinnen neben der Meisterprüfung andere Fortbildungsprüfungen (1996: 35.176 Prüfungsteilnehmer, darunter 31.280 mit Erfolg) an Bedeutung. Neben der Ausbilder-Eignungsprüfung kristallisieren sich besonders der Betriebswirt des Handwerks mit 3.589 und die Fachkaufleute für Handwerkswirtschaft mit 2.823 Prüfungsteilnehmern als wichtige Fortbildungsmaßnahmen heraus. Die Entwicklung in diesem Bereich verläuft ähnlich wie bei den entsprechenden Fortbildungsprüfungen im Bereich von Industrie und Handel. Bemerkenswert erscheint bei den Fortbildungsprüfungen (ohne Meisterprüfung) der mit 24,4% hohe Frauenanteil an den Prüfungsteilnehmern.

5.1.4 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), dem sogenannten „Meister-BAföG", wurde ein umfassendes Förderinstrument geschaffen, das auch in der beruflichen Bildung dem einzelnen unabhängig von seinen wirtschaftlichen Verhältnissen eine Weiterbildung entsprechend seinen Neigungen, Begabungen und Fähigkeiten ermöglichen soll.

Mit dem AFBG, das seit 1. Januar 1996 in Kraft ist, erhalten Fachkräfte, die sich zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten oder Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluß vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung. Gefördert werden Bildungsmaßnahmen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe sowie der Haus- und Landwirtschaft, die auf eine Berufstätigkeit oberhalb der Facharbeiter-/Gesellen-Ebene, z.B. als selbständiger Handwerksmeister oder mittlere Führungskraft vorbereiten. Auch zahlreiche Fortbildungen für Berufe im Gesundheitswesen wie im sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Bereich sind förderungsfähig.

Im ersten Jahr (1996) wurden rund 29.000 Fortbildungsteilnehmer gefördert. Der monatliche Unterhaltsbeitrag (nur Vollzeitfälle) betrug im Durchschnitt 1.004 DM (277 DM Zuschuß, 727 DM Darlehen). Als Maßnahmebeitrag zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren wurden im Durchschnitt in Vollzeitfällen 5.363 DM, in Teilzeitfällen 4.046 DM bewilligt. Der Kinderbetreuungszuschuß für Alleinerziehende wurde jeweils in Höhe des gesetzlichen Höchstbetrages von 200 DM in Anspruch genommen.

Das Gesamtvolumen der für 1996 bewilligten Förderung betrug rund 234 Mio. DM. Davon entfielen 24 Mio. DM auf Zuschußzahlungen (Anteil Bund: 78%, Anteil Länder: 22%), ca. 210 Mio. DM wurden als Darlehen von der Deutschen Ausgleichsbank in Anspruch genommen. Bis zum Ende des Jahres 1997 dürfte die Förderung nach dem AFBG voraussichtlich den Betrag von 450 Mio. DM überschritten haben.

Nahezu 73% der im Jahr 1996 Geförderten strebten einen Fortbildungsabschluß im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbständig machen möchten, besonders hoch ist. Vor dem Hintergrund des in vielen Betrieben anstehenden Generationswechsels – bis zur Jahrtausendwende sind im Handwerk bis zu 200.000 Betriebsübernahmen zu erwarten – ist dies eine erfreuliche Entwicklung. Positive Auswirkungen sind auch für das Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu erwarten. Erfahrungen aus dem Handwerksbereich zeigen, daß jede Existenzgründung dort in den ersten fünf Jahren im Durchschnitt zu bis zu fünf neuen Arbeitsplätzen führt. Fortbildungsabschlüsse in Industrie und Handel nahmen mit 18,5% den zweiten Rang ein.

Zwei Drittel der geförderten beruflichen Nachwuchskräfte waren bei der Vorbereitung auf ihr Aufstiegsfortbildungsziel zwischen 25 und 35 Jahre alt, gut 20% hatten das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet. Mit 85,4% waren Männer deutlich stärker vertreten als Frauen.

Diese Entwicklung bestätigt die Erwartung, daß das „Meister-BAföG" für viele Gesellen und Facharbeiter das Sprungbrett für einen beruflichen Aufstieg und zur Verwirklichung weitergehender Zukunftspläne sein kann. Mit dem Anreiz für potentielle Existenzgründer, sich für den Weg in die Selbständigkeit zu entscheiden, hat das AFBG neben der bildungs- und sozialpolitischen Bedeutung auch eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Komponente. Das Gesetz leistet zudem einen Beitrag zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

[1]) Deutsches Handwerk report, Heft 8, 1997

5.1.5 Fernunterricht

Ergebnisse der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik

1996 wurden 189 Fernlehrinstitute zu ihren Teilnehmern befragt; geantwortet haben 130, damit betrug der Rücklauf 68,8 %. Er ist der höchste seit der Durchführung der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik (1983). Diese Unternehmen hatten rund 131.000 Teilnehmer. Deren Verteilung auf Geschlecht und Alter, bezogen auf die Themenbereiche im Fernunterricht, zeigt die **Übersicht 100**. Für die übrigen 59 Institute hat erneut eine Arbeitsgemeinschaft eine Schätzung vorgenommen und kommt – zusammen mit den Befragungsergebnissen – hochgerechnet auf 136.500 bzw. auf rund 96 % erfaßte Teilnehmer. Zum ersten Mal seit 1990 wurden die Daten nicht mehr getrennt nach alten und neuen Ländern erhoben, nachdem Teilnahmestruktur und -verhalten 1995 kaum noch Unterschiede aufwiesen.

Die Teilnehmerzahl von 131.000 in 1996 bedeutet gegenüber 1995 einen Rückgang von 7,5 %. Zwar gibt es Themenbereiche mit einer Zunahme gegenüber 1995 wie Sozialwissenschaften (+10,1 %), Pädagogik/Psychologie (+8,1 %) und Geisteswissenschaften (+16 %), sie haben aber nur relativ niedrige absolute Teilnehmerzahlen. Dagegen sind stärkere Rückgänge gerade in Themenbereichen mit relativ großen absoluten Zahlen zu verzeichnen: Sprachen (–10,6 %), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (–10 %), schulische Lehrgänge (–21,5 %), Betriebswirt, Techniker, Übersetzer (–25,3 %). Die Zunahme in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (+18,3 %) und Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+4,2 %) mit noch relativ vielen Teilnehmern ist dafür aber kein Ausgleich.

Besonders hoch war der Rückgang (–15 %) bei den Zahlen der Teilnehmer an den länger laufenden Fernlehrgängen zur Vorbereitung auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen.

In der Weiterbildung nehmen Formen zu, wie z. B. selbstgesteuertes Lernen am PC, arbeitsplatznahe Qualifizierung sowie kurzfristig zu erwerbende Zusatzqualifikationen. Diese gehören jedoch nicht zum traditionellen Angebotsbereich des Fernunterrichts. Das hat Auswirkungen auf die Teilnehmerzahlen beim herkömmlichen Fernunterricht.

Bei den Frauen ist ein Rückgang von rund zwei Prozentpunkten festzustellen. Auf Grund der hohen Zahl von Teilnehmern, bei denen die Angabe „Geschlecht" nicht bekannt ist, kann dies jedoch nur eingeschränkt bewertet werden. Eine Zunahme des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr gibt es lediglich im Bereich Pädagogik/Psychologie (+6 Prozentpunkte). Abgenommen hat die Zahl der Frauen im Vergleich zu den Männern in Geisteswissenschaften (–7 Prozentpunkte), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (–5 Prozentpunkte). In allen anderen Themenbereichen ist die Verteilung gegenüber dem Vorjahr in der Relation konstant geblieben.

Bei der Altersstruktur zeigt sich eine deutliche Veränderung: Die Gruppe der über 35jährigen stieg um 7 % an, während es in den vier unteren Altersgruppen jeweils Rückgänge gibt, insbesondere in der Gruppe der 25- bis unter 30jährigen (–4 %).

Anbieter und Angebote

Die Anzahl der Anbieter und auch der Angebote hat weiter zugenommen: 1996 wurden von 171 Fernlehrinstituten 1.141 Fernlehrgänge angeboten, im Jahre 1997 (Stichtag: 25. Juli 1997) waren es 177 Institute, die insgesamt 1.283 zugelassene Fernlehrgänge auf den Markt brachten. Damit hat sich die Anzahl der Anbieter mit sechs neuen Instituten gegenüber 1995 nur noch halb so stark erhöht, bei den Angeboten hingegen ist mit 142 hinzugekommenen neuen Lehrgängen eine deutlich stärkere Zunahme von 12,4 % festzustellen (1996: 5,1 %).

Die stärksten Steigerungsraten sind 1997 bei berufsbildenden Fernlehrgängen zu verzeichnen. Insgesamt werden jetzt 893 angeboten (vgl. **Übersicht 101**), das ist eine Zunahme um 15,7 %. Die Anzahl der allgemeinbildenden Lehrgänge ist dagegen nur um 21 (5,7 %) auf 390 gestiegen. Insgesamt hat sich die Relation dieser beiden Bereiche um zwei Prozentpunkte zugunsten des berufsbildenden Bereichs verschoben.

Bei den berufsbildenden Lehrgängen haben die des gewerblich-technischen Bereichs prozentual am stärksten zugelegt (+32 Lehrgänge bzw. +19,6 %) ; hier waren es hauptsächlich Lehrgänge der Bau-, Holztechnik (+18) sowie der Metalltechnik (+6). Lehrgänge des kaufmännisch-verwaltenden Bereichs haben mit 41 neuen Angeboten einen Zuwachs von 14,2 % erreicht. Aber auch solche berufsbildenden Fernlehrgänge, die diesen beiden Bereichen nicht zuzuordnen sind, weisen bei einer Zunahme von insgesamt 48 Lehrgängen im Durchschnitt eine Steigerungsrate von 15,0 % auf. Im einzelnen sind es die Bereiche Kultur/Sozialwissenschaften/Ausbildereignung mit 12 Lehrgängen (21,1 %), Sprache/Literatur mit 16 Lehrgängen (18,0 %), Gesundheit/Ernährung/Sport mit 12 Lehrgängen (17,1 %) und Mathematik/Statistik/Informatik mit 8 Lehrgängen (9,4 %).

• Art der angestrebten Abschlußprüfung

609 Lehrgänge (47,5 %) von insgesamt 1.283 angebotenen Fernlehrgängen können mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Der Prozentanteil an der Gesamtmenge hat sich damit gegenüber 1996 um 10,2 % erhöht. Dabei haben solche Lehrgänge am stärksten abgeschnitten, die auf eine staatliche Prüfung vorbereiten (+52 Lehrgänge bzw. 37,9 %). Auch bei Lehrgängen, die mit einer institutsinternen Prüfung beendet werden können, hat mit 47 Neuzugängen (+19,4 %) ein deutlicher Anstieg stattgefunden. Für 674 Lehrgänge (1996: 639) gibt es keinen Prüfungsabschluß.

Von den 609 Lehrgängen, die auf eine Prüfung vorbereiten, sind 538 dem berufsbildenden und 71 dem allgemeinbildenden Bereich zuzuordnen. Der berufsbildende Bereich überwiegt deutlich mit 88,3 %. Bei den 674 Lehrgängen, die ohne Prüfung abzuschließen sind, ist das Verhältnis 363 zu 311 bzw. 53,8 % zu 46,2 %.

• Begleitender Unterricht

569 Fernlehrgänge (44,3 %) werden mit begleitendem Präsenzunterricht angeboten. Hiervon haben berufsbildende Fernlehrgänge mit 505 Lehrgängen (88,7 %) den weitaus größten Anteil. Der Vergleich gegenüber dem Vorjahr zeigt, daß die Zunahme des Gesamtangebots zu fast zwei Dritteln im Bereich der Lehrgänge mit begleitendem Unterricht erfolgt.

• Eingesetzte Medien

Bei insgesamt 824 Lehrgängen (64,2 %) wird ausschließlich schriftliches Material verwendet. Zusätzlich zum Textmedium werden auditive Medien (z. B. Schallplatte, Tonkassette) bei 316 Lehrgängen (24,6 %), audiovisuelle Medien (z. B. Film, Videokassette) bei 8 Lehrgängen (0,6 %) und Computerdisketten/-programme bei 46 Lehrgängen (3,6 %) angeboten. Experimentiermaterialien werden bei 19 Lehrgängen (1,5 %) und Arbeitsgeräte bei 49 Lehrgängen (3,8 %) als zusätzliches Lernmaterial eingesetzt. Insgesamt ist die Anzahl von reinen Textmedien-Lehrgängen mit 55 Lehrgängen von 769 auf 824 gestiegen (+7,1 %). Bei 438 Lehrgängen (1996: 367) werden

Übersicht 100: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1996

Themenbereich	Merkmal	Insgesamt[1]	Davon:							
			Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	Nach Alter				
						bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 und mehr Jahre	Alter unbekannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	4.083	137	159	3.787	51	59	74	112	3.787
	Prozent	3,1	3,4	3,9	92,8	1,2	1,4	1,8	2,7	92,8
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	2.332	657	1.673	2	245	413	441	1.231	2
	Prozent	1,8	28,2	71,7	0,1	10,5	17,7	18,9	52,8	0,1
Geisteswissenschaften	Anzahl	5.103	2.177	2.920	6	421	857	948	2.628	249
	Prozent	3,9	42,7	57,2	0,1	8,2	16,8	18,6	51,5	4,9
Sprachen	Anzahl	12.518	5.641	6.831	46	2.734	2.518	2.027	4.993	246
	Prozent	9,5	45,1	54,6	0,4	21,8	20,1	16,2	39,9	2,0
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	56.479	18.620	18.755	19.104	10.472	7.518	4.946	9.895	23.648
	Prozent	43,0	33,0	33,2	33,8	18,6	13,3	8,8	17,5	41,9
Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	Anzahl	12.102	10.449	1.563	90	1.188	2.007	1.790	3.012	4.105
	Prozent	9,2	86,3	12,9	0,7	9,8	16,6	14,8	24,9	33,9
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	17.347	5.845	9.694	1.808	2.383	2.643	2.947	7.326	2.048
	Prozent	13,2	33,7	55,9	10,4	13,8	15,2	17,0	42,3	11,8
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	8.405	3.928	4.347	130	2.805	1.446	1.043	2.963	148
	Prozent	6,4	46,7	51,7	1,5	33,4	17,2	12,4	35,2	1,8
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	13.056	11.168	1.882	6	3.059	4.757	2.909	2.032	299
	Prozent	9,9	85,5	14,4	0,0	23,4	36,4	22,3	15,5	2,3
Insgesamt	**Anzahl**	**131.425**	**58.622**	**47.824**	**24.979**	**23.358**	**22.218**	**17.125**	**34.192**	**34.532**
	Prozent	**100**	**44,6**	**36,4**	**19,0**	**17,8**	**16,9**	**13,0**	**26,0**	**26,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 92, Seite 158

[1]) Erfaßt wurden rund 96 % aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Freiwillige Fernunterrichtsstatistik 1996, Stichtag 31. Dezember 1996

Übersicht 101: Zugelassene und im Angebot befindliche Fernlehrgänge 1997

Lehrgangsbereich	Anzahl	Prozent
Allgemeinbildender Bereich	390	30,4
Berufsbildender Bereich	893	69,6
Davon:		
Kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge	330	25,7
Gewerblich-technische Lehrgänge	195	15,2
Andere Lehrgänge	368	28,7
Insgesamt	**1.283**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Übersicht 91, Seite 157

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

zusätzlich zum Textmedium oder auch ausschließlich neue Lernmittel /Medien angeboten, das ist eine Zunahme von 19,6 %.

• Lehrgangsdauer

Eine bedeutsame Änderung zum Vorjahr ist bei der Dauer der einzelnen Fernlehrgänge nicht zu erkennen. Für 56 Fernlehrgänge ist vom Veranstalter eine Durcharbeitungszeit von weniger als drei Monaten vorgesehen. Eine Zeitspanne von drei bis sechs Monaten durchlaufen insgesamt 446 Lehrgänge, für 363 Lehrgänge sind bis 12 Monate angesetzt. 13 bis 24 Monate Durcharbeitungszeit wird für weitere 304 Lehrgänge beansprucht, und für 72 Lehrgänge beträgt die vorgegebene durchschnittliche Lernzeit 25 bis 36 Monate. Nur 42 Fernlehrgänge – vorwiegend solche, die mit einer staatlichen Prüfung, wie z. B. zum Techniker, abschließen – dauern länger als 36 Monate. Aus der Gesamtzahl aller angebotenen Lehrgänge ergibt sich – wie 1996 – eine durchschnittliche Dauer von 13 Monaten pro Lehrgang.

5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

5.2.1 Programm „Lernen im sozialen Umfeld“

Im Rahmen des Verbundprojekts des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie „Potentialerhalt Arbeitsloser“ wurden Studien zu den Themen „Neue Dimensionen transformationsbedingter Arbeitslosigkeit“, „Langzeitarbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien“, „Qualifikation und Langzeitarbeitslosigkeit“ sowie „Potentialerhalt als Zukunftsaufgabe“ erarbeitet. Die Ergebnisse dieser Studien machen deutlich, daß insbesondere aus pädagogischer Sicht das Lernen von Erwachsenen auf Dauer nur in der Verbindung und Verzahnung mit konkreten sinnvollen Tätigkeiten erfolgreich gestaltet werden kann. Deshalb sind insbesondere durch die zielgerichtete Gestaltung des sozialen Umfeldes neue Lernmöglichkeiten zu eröffnen, um die vorhandenen Humanressourcen/Potentiale zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unter Einsatz von Mitteln des Europäischen Sozialfonds das Programm „Lernen im sozialen Umfeld“[1]). Ziel ist die Suche nach neuen Strukturen, Methoden und Inhalten der Verbindung von Tätigkeit und Lernen auf der regionalen Ebene. Im Rahmen des Programms wird modellhaft in verschiedenen Regionen der neuen Länder der Aufbau von Netzwerken lernförderlicher sozialer Infrastruktur gefördert, um den Menschen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Chancen für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

Das Programm „Lernen im sozialen Umfeld“ wird von dem Gedanken getragen, daß neue Arbeitsfelder im kulturellen, sportlichen und sozialen Bereich entstehen können und müssen. Insbesondere in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ist dies eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, da hier zunehmend wegen der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt kein Bedarf an neuen Qualifikationen vorhanden ist. Aus internationalen Studien[2]) wird immer deutlicher, welchen vielfach unterschätzten Beitrag die soziale Infrastruktur aus Vereinen, Verbänden und privaten Initiativen für das Lernen der Menschen hat.

Gerade in Tätigkeitsfeldern des sozialen und kulturellen Bereiches können Kompetenzen wie Sozial-, Personal- oder Methodenkompetenz mit hoher Effizienz entwickelt und erhalten werden, die für eine eigenverantwortete Gestaltung diskontinuierlicher Lebens- und Berufsbiografien immer bedeutungsvoller werden.

In der ersten Programmphase ging es vor allem um:

- Herstellung von Transparenz über in der Region verankerte Projekte, Vereine, Initiativen, die dazu beitragen, Potentiale von Menschen der verschiedenen Zielgruppen zu erhalten und weiterzuentwickeln;
- Auf- und Ausbau von Informationsnetzen und Kommunikationsstrukturen mit dem Ziel der Einbeziehung aller endogenen Potentiale der Region in Entwicklungskonzepte und Gestaltungsansätze;
- Moderation des Erfahrungsaustausches sowie des Interessenausgleiches zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen und politischen Akteuren;
- engagierte Mitgestaltung einer regionalen Infrastruktur, die den Erhalt und die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen vor allem von Erwerbslosen durch Einbindung in Lernprozesse des sozialen Umfeldes befördert;
- Definieren der Ansatzpunkte und Aufgaben einer Weiterbildung, die Tätigkeiten und Projekte für eine eigenständige regionale Entwicklung qualifiziert;
- Identifizieren spezieller Untersuchungsfelder für wissenschaftliche Begleitforschung und Zuarbeit für die wissenschaftliche Aufbereitung der in den einzelnen Regionen gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen.

Eine erste Zwischenbilanz erbrachte folgende Ergebnisse:

- Im Rahmen von Fallbeispielen konnte die Ausprägung sozialer Kompetenzen im sozialen Umfeld nachgewiesen werden, die für eine berufliche Tätigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnen.
- Lernprozesse im sozialen Umfeld sind primär selbstbestimmt und selbstorganisiert. Mit Unterstützung der regionalen Initiatoren entwickelten sich qualitativ neue Formen einer Verknüpfung von institutionellen und nichtinstitutionellen Lernformen.

[1]) Vgl. auch Kapitel 5.3.2

[2]) Vgl. Elsdon, K. T.: „Ein Netzwerk des Lernens“, in: QUEM-Bulletin Nr. 7/1996

Die praktischen Arbeiten vor Ort unterstützten die Präzisierung und Strukturierung eines umfangreichen Katalogs von Forschungsfragen zu folgenden Themenbereichen:
- Gestaltung sozialer Verhältnisse – ein sich neu- und umstrukturierendes Feld von Tätigkeiten,
- individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im sozialen Umfeld,
- Gemeinschafts- und Strukturentwicklung im sozialen Umfeld, Lernen im Bürgerengagement,
- Netzwerke als lernfördernde Regionalstrukturen,
- Institutionen als regionale Akteure,
- virtuelle Lernwelten im sozialen Umfeld.

Der bisherige Programmverlauf zeigt, daß sowohl mit den gewählten vielfältigen Forschungsmethoden, den zur Zeit vorliegenden konkretisierten Forschungsfragen sowie aus den bereits initiierten und unterstützten Prozeßverläufen in den Regionen insgesamt recht umfangreiche und fundierte Ergebnisse erwartet werden können. Damit wird ein bisher wenig beachtetes Feld der Kompetenzentwicklung in seiner Vernetzung zu tradierten Bereichen beruflicher Weiterbildung nicht nur an konkreten Praxisbeispielen beschrieben, sondern es werden auch theoretische Begründungen dafür geliefert. Diese Entwicklungen finden Interesse auch auf der internationalen Ebene, auf der ebenfalls nach neuen Strategien des Kompetenzpotentialerhalts gesucht wird.

5.2.2 Selbstgesteuertes Lernen

Im Mittelpunkt der Arbeit der Konzertierten Aktion Weiterbildung (KAW), die bundesweit eine Plattform für die Akteure der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung zur Erörterung übergreifender Fragen in der Weiterbildung bietet, stand 1997 das Thema „Lebenslanges Lernen“. Die vom Plenum eingesetzte ad-hoc-Arbeitsgruppe konzentrierte sich im Rahmen dieses Themas vor allem auf das selbstgesteuerte Lernen[1]) unter besonderer Berücksichtigung der neuen Technologien und legte einen Bericht vor, der sich mit Möglichkeiten, Beispielen, Problemen und Lösungsansätzen selbstgesteuerter Lernprozesse befaßt. Der Bericht wurde in der Sitzung des Plenums im Oktober 1997 diskutiert und fand breite Zustimmung.[2])

Auf der Basis einer Studie von 22 praktischen Fallbeispielen aus den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung läßt sich resümieren, daß selbstgesteuertes Lernen in vielerlei Hinsicht als Schlüssel zur Bewältigung der im Beruf und im privaten Bereich wachsenden Lernbedürfnisse betrachtet werden kann:
- Lernen in konkreten Situationen und auf der Grundlage eigener Erfahrungen ist besonders nachhaltig.
- Es trägt in besonderem Maße der Selbstbestimmung und der Selbstverantwortung mündiger Bürger Rechnung.
- Es ist orts- und zeitflexibel und ermöglicht situationsbezogenes Lernen.
- Es erlaubt eine flächendeckende Versorgung mit Bildungsangeboten.
- Es kann bei entsprechenden Rahmenbedingungen Zugangsbarrieren vermindern.

Beispielhaft werden hier zwei Projekte der beruflichen Weiterbildung beschrieben. Das Projekt „Multimedia in der Ausbildung von Gabelstaplerfahrern“ (Volkswagen AG, Wolfsburg) stellt ein Lernarrangement mit einzelnen Elementen selbstgesteuerten Lernens dar; das Projekt „Automis“ der Handwerkskammer Hamburg mit drei europäischen Partnern beschreibt ein räumlich und zeitlich flexibles Lernarrangement mit einem relativ hohen Grad an Lernzielautonomie.

„Multimedia in der Ausbildung von Gabelstaplerfahrern“

Im Rahmen der Gabelstaplerausbildung eignen sich die Teilnehmenden einen Teil des Fachwissens mittels eines multimedialen Lernprogramms an. Das Programm informiert über Besonderheiten eines Gabelstaplers, das Transportieren und Stapeln von Lasten, Verkehrswege, Be- und Entladen von Fahrzeugen und vorgeschriebene Verhaltensregeln. Im Anschluß an jede Lerneinheit wird ein Test zur Selbstüberprüfung durchgeführt und am Ende ein Abschlußtest, der den Anforderungen der Unfallverhütungsvorschrift entspricht. Lernen an der Lernstation und praktische Fahrübungen werden alternierend durchgeführt und halten sich zeitlich in etwa die Waage. Die erfolgreiche Bearbeitung eines Theoriebestandteils wird automatisch zertifiziert.

Es wird ein multimediales, bildplattengestütztes Trainingssystem eingesetzt, das Video, Ton, Standbild, Grafik und Text kombiniert. Anfang 1997 wurde auf digitale Bildtechnik umgerüstet. Das mediengestützte Training ist in die Fahrausbildung integriert. Das damit vermittelte Fachwissen oblag früher dem Ausbilder.

Besondere Vorteile (Nutzen/Lerneffizienz) bestehen darin, daß das Programm die Anwender nötigt, sich den eher trockenen Unterrichtsstoff in der aktiven Auseinandersetzung mit dem System in komplexen, situationsadäquaten Aufgabenstellungen selbst zu erarbeiten. Dieses intensive, eigenverantwortliche Lernen führt zu höheren Behaltensleistungen. Die Ausbilder haben durch die Entlastung mehr Zeit dafür gewonnen, die praktischen Fahrübungen zu begleiten und bessere Hilfestellung bei der Umsetzung des Gelernten zu geben. Insgesamt konnte durch die mediengestützte Vermittlung des Theorieanteils eine Zeitersparnis von 30 % realisiert werden. Die Durchfallquote bei theoretischen Prüfungen sank um 80 %.

Die Investitionskosten hatten sich nach eineinhalb Jahren amortisiert.

„Automis“

Im Rahmen dieses Projektes wurde ein Qualifizierungsprogramm entwickelt als Hilfe für Kfz-Handwerker aus Ländern, in denen es keine duale Berufsausbildung gibt, wie in den drei Partnerländern Griechenland, Italien und Spanien. Das Knowhow stammt im wesentlichen aus Deutschland. Ziel dieses Programms ist es, den Monteuren zu eigenständiger Handlungsfähigkeit zu verhelfen. Mit Hilfe von auf einer CD-ROM gespeicherten Informationen zu verschiedenen Autotypen ist es ihnen möglich, auf verschiedenen Wegen autotypenspezifisch auftretende Fehler zu suchen und zu analysieren. Darüber hinaus werden Vorschläge zum Vorgehen bei einer Reparatur gemacht. Das Programm soll sehr einfach und mit geringen EDV-Kenntnissen handhabbar sein.

[1]) Vgl. auch Kapitel 5.3.2

[2]) Der von der ad-hoc-Arbeitsgruppe vorgelegte Bericht und die inhaltliche Diskussion im Plenum der KAW wurden im Rahmen einer Dokumentation veröffentlicht. Weiterhin werden aus ehemaligen Initiativen der 1996 abgeschlossenen Arbeitsgruppen abschließend zwei weitere KAW-Publikationen herausgegeben. „Die Gewinnung neuer Zielgruppen für die fremdsprachliche Weiterbildung“ dokumentiert die Ergebnisse des Werkstattgesprächs am 10. und 11. Dezember 1996 in Bonn. Die Publikation zur „Biografischen Arbeit in der Erwachsenenbildung“ zeigt an mehreren Beispielen aus der Praxis die unterschiedlichen Erfahrungen mit den verschiedenen Ansätzen biografischer Arbeit auf. Diese Materialien können beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Referat 215, 53170 Bonn kostenlos angefordert werden.

Die fehlende duale Berufsausbildung, die rasante technische Entwicklung im Kfz-Bereich, die Komplexität einzelner Autotypen und die Fülle der verschiedenen, vielfältigen Informationen legen eine Form des Lernens nahe, die sowohl Grundlagen als auch das vermittelt, was gerade benötigt wird. Da viele potentielle Nutzer eher nicht gewohnt sind, theoretisch zu lernen, erscheint diese Form des „selbstgesteuerten Lernens aus gegebenem Anlaß" als gute Möglichkeit, Theorie und Praxis zu verbinden. Durch die konkrete Hilfestellung bei praktischen Fragen werden die Kfz-Handwerker in die Lage versetzt, eigenständig zu handeln und zu entscheiden. Die bei der Entwicklung des Programms entstandenen Kosten werden größtenteils von der Europäischen Union getragen. Die Kosten für die technische Ausstattung und das Programm werden meistenteils von den Nutzern bzw. den Werkstätten selbst getragen werden.

Insgesamt hebt der Bericht der ad-hoc-Arbeitsgruppe hervor: Voraussetzung für selbstgesteuertes Lernen ist, daß Lernarrangements mit erhöhter Selbstbeteiligung geschaffen werden, bei denen die Lernenden in Planung und Ablauf aktiv eingebunden sind. Es setzt eine besondere Lernkompetenz voraus, die bereits in den Schulen vermittelt werden muß. Durch die Bildung homogener Lernergruppen bietet selbstgesteuertes Lernen eine besondere Chance, auch weiterbildungsferne Personengruppen zu erreichen.

Weiterhin erfordert selbstgesteuertes Lernen die Übernahme von mehr Verantwortung durch den Lernenden. Für die Lehrenden bedeutet es, daß sie sich dabei auf eine neue Rolle einstellen müssen, bei der sie weniger als Vermittler von Kenntnissen und Fähigkeiten auftreten, sondern als Berater, Gestalter, Begleiter oder Moderator das eigenständige Lernen ermöglichen.

Die Methode des selbstgesteuerten Lernens verdankt ihre große Beachtung in besonderem Maße den Fortschritten in der Informations- und Kommunikationstechnik. Sie erlauben die Schaffung multimediagestützter Lernsysteme, die den Erwartungen der Lernenden besonders entgegenkommen. Dennoch weist die Arbeitsgruppe in ihrem Bericht ausdrücklich darauf hin, daß Lernen nicht ausschließlich auf eine Mensch-Maschine-Beziehung reduziert werden darf. Multimedia ist ein Lernmittel, welches andere ergänzt und diese nur in einem bestimmten Umfang ersetzen kann. Nicht nur an die Lernenden und Lehrenden stellt selbstgesteuertes Lernen neue Anforderungen, sondern auch an die räumliche Umgebung und deren Ausstattung. Es müssen in größerer Auswahl unterschiedliche Räume und Materialien zur Verfügung stehen. Fazit des Berichtes ist, daß die erreichbar höhere Lerneffizienz des selbstgesteuerten Lernens langfristig – trotz erforderlicher Investitionen (z.B. in Räume und Geräte) – unter dem Strich Kostenvorteile ermöglichen könnte.

Für das kommende Arbeitsjahr hat sich das Plenum darauf verständigt, das Thema „Lebenslanges Lernen/Selbstgesteuertes Lernen" fortzuführen und sich im Rahmen eines Kongresses intensiv mit den Entwicklungen und Auswirkungen selbstgesteuerten Lernens in den unterschiedlichen Bereichen der Weiterbildung zu befassen.

Weitere Beispiele

Um den Veränderungen auf den touristischen Märkten im In- und Ausland gerecht zu werden, ist eine intensive Weiterbildung vor allem auch der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe notwendig. Unter dieser Zielsetzung fördert das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie die Entwicklung und Einführung von EDV-gestützten Unterrichtsmitteln zur Verbesserung der Betriebsführung in Hotel- und Gaststättenbetrieben. Inhalt des Programmpakets (auf CD-ROM) sind grundsätzliche Themen wie Betriebsanalyse, Betriebsvergleich, Existenzgründung, Kostenrechnung, Marketing/Verkauf, Korrespondenz und Gestaltung der Speisekarte. Des weiteren sollen branchenspezifische Fremdsprachenprogramme (u.a. Englisch, Italienisch) angeboten werden. Dieses EDV-gestützte Lernprogramm soll die Hotel- und Gaststättenbetreiber in die Lage versetzen, selbständig und zeitlich ungebunden wesentliche Entscheidungen und Vorgänge der Betriebsführung zu erlernen und anzuwenden. Die Lerninhalte richten sich gleichermaßen an gastgewerbliche Existenzgründer, an Unternehmer mit bestehenden Betrieben wie an Beschäftigte. Es ist beabsichtigt, das Lernprogramm dem mittelständischen Hotel- und Gaststättengewerbe später kostengünstig zum Kauf anzubieten.

Die Entstehung virtueller Unternehmen stellt die bisherige Praxis des Lernens aus statischen Institutionen und Programmen heraus in Frage. Die Zukunft liegt in der Integration in vielfältige und unbegrenzte Netzwerke. Dazu nötig sind neue Lerndienstleister, die den aktuellen Bedarfssituationen gerecht werden können. Der künftige Weiterbildungsbedarf wird sich konzentrieren auf arbeits- und kundenorientierte sowie spezifische Lernangebote. Im Anschluß an den von der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern durchgeführten Modellversuch „Entwicklung einer Konzeption und Einrichtung eines International Learning Technology Centers Munich"[1]) führt die Kammer mit Unterstützung des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Technologie deshalb das Pilotprojekt „Entwicklung neuer Lernformen – Aufbau und Betrieb eines Innovations-, Lern- und Transfer-Zentrums" durch. Mit dem Projekt wird ein Lerndienstleister der Zukunft entstehen. Dabei wird unter dem Oberbegriff „Neue Lernformen" eine intensive Zusammenarbeit zwischen Lernexperten bzw. Bildungsträgern einerseits und Einzelkunden, Gruppen oder Organisationen andererseits angestrebt. Das Ziel ist, zu einer leistungsstarken, international wettbewerbsfähigen und lernenden Region beizutragen.

5.2.3 Neue Formen der betrieblichen Weiterbildung

Zwischen 1991 und 1996 wurden im Rahmen des europäischen Aktionsprogrammes FORCE zur beruflichen Weiterbildung Strukturen und Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland statistisch analysiert. Ein wichtiges Ergebnis der empirischen Erhebung war die Erkenntnis, daß Weiterbildung jenseits der „klassischen" betrieblichen Weiterbildung (interne oder externe Lehrveranstaltungen) an Bedeutung zunimmt. Eine empirische Erfassung und Quantifizierung der eng mit dem Prozeß der Arbeit verknüpften Weiterbildungsformen stieß jedoch auf Schwierigkeiten. Die verfügbaren methodischen Instrumente wiesen erhebliche Lücken und Unsicherheiten auf.[2])

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Institut der deutschen Wirtschaft Köln und das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung mit der Durchführung eines Projektes zur „Analyse der Formen arbeitsintegrierten Lernens und die Möglichkeiten und Grenzen der Erfaßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung" beauftragt.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 5.3

[2]) Vgl. Grünewald/U./Moraal, D.: „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht – Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE", 1996

Zur näheren Analyse der Formen arbeitsintegrierten Lernens und für die Einordnung von Möglichkeiten und Grenzen der Erfassung informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung wurden im Rahmen dieser Methodenstudie insgesamt 17 Betriebsfallstudien durchgeführt, um die vorhandenen Daten, insbesondere aus der europäischen FORCE-Erhebung, zu ergänzen und zu problematisieren. Den Fallstudien lag ein gemeinsamer Leitfaden für Gespräche mit dem Weiterbildungsleiter/Personalleiter, dem Betriebsrat, den für die Gestaltung der konkreten Maßnahmen Verantwortlichen sowie den Maßnahmeteilnehmern zugrunde.

Im Rahmen des Kooperationsprojektes wurde u. a. untersucht, welche Definitionskriterien für die einzelnen Qualifizierungs- bzw. Lernformen der arbeitsintegrierten betrieblichen Weiterbildung erarbeitet werden können, wie die Schnittstelle zwischen den arbeitsintegrierten Formen der betrieblichen Weiterbildung und dem Prozeß der Arbeit definiert werden kann und welche Bedeutung die arbeitsintegrierten Formen der Weiterbildung vor dem Hintergrund betrieblicher Strategien des „out-“ und „insourcings“ der betrieblichen Weiterbildung haben.

Die Befunde aus den Fallstudien zeigen eine deutliche Tendenz auf; von wenigen Ausnahmen abgesehen, werden bei den Fallstudien-Betrieben nur Daten zu den traditionellen Formen der Weiterbildung erhoben: Teilnehmerzahlen und Teilnehmerstrukturen, Unterrichtsstunden und Themen, Seminarformen und Veranstalter. Auch Angaben zu Kosten sind für die Weiterbildung in Seminarform in einigen Fällen verfügbar. Die arbeitsintegrierten Formen werden dagegen nur selten statistisch erfaßt. Die meisten Betriebe verneinen gar die Möglichkeit der Erhebbarkeit bzw. der Schätzung von Größenangaben zu diesem Feld.

Die Ergebnisse zeigen weiter, daß auch die Palette der Lernformen jenseits der klassischen Weiterbildung (interne und externe Lehrveranstaltungen) begrenzt ist. Es bereitet Schwierigkeiten, für die einzelnen Unterformen klare und eindeutige Definitionskriterien festzulegen, da die Grenzen zwischen Lernen und Arbeiten, aber auch zwischen arbeitsorganisatorischen und weiterbildungsspezifischen Maßnahmen fließend sind.

Fazit der Methodenstudie[1]) ist:

- Arbeit wird immer häufiger so organisiert, daß sie „lernhaltig“ ist, den einzelnen herausfordert und ihm Impulse zur Erweiterung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten gibt; zugleich motiviert sie ihn zu selbstverantwortlichem Handeln. Dieses job-enrichment (Anreicherung) bzw. job-enlargement (Ausweitung) versucht, die Zielsetzung, die bei anderen Arbeitsplätzen (z. B. in der Forschung, in lehrenden oder sozialen Berufen) schon lange bestimmend sind, auf andere, bisher weniger anspruchsvolle Arbeitsplätze zu übertragen.
- Diese Art der Neugestaltung von Arbeitssituationen ist eng verknüpft mit neuen Managementphilosophien, die für fließende Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen eintreten.
- Es werden zwei gegenläufige Trends sichtbar: Bildungs- bzw. Lernprozesse werden zum einen in Arbeit einbezogen, zum anderen aber auch vom Arbeitsvollzug abgekoppelt und in die Freizeit verlagert.
- Betriebliche Lernprozesse werden durch arbeitsorganisatorische Umstrukturierungen ausgelöst, verstärkt und verändert. Häufig erhalten die Beschäftigten einen höheren Grad an Verantwortung, der die Chance enthält, Lernprozesse auszulösen und zu steuern. Allerdings gibt es auch Fälle, in denen es zu einer Intensivierung der Arbeitsbelastung und als Folge davon zu einer Verringerung der Lernchancen in der Arbeit gekommen ist.
- Die Erfolgsmessung bei betrieblichen Lernprozessen erfolgt anhand von Kriterien wie „Verbesserung der Arbeitsleistung“, „Erfolg auf dem Markt“ oder „Kundenzufriedenheit“. Als weiteres Verfahren werden für die Beschäftigten „Kompetenzbilanzen“ aufgestellt. Allen diesen Verfahren ist gemeinsam, daß sie ergebnisbezogen sind.
- Für die Zukunft wird vorgeschlagen, für die im Prozeß der Arbeit angesiedelten Formen des Lernens ausschließlich den Begriff des „arbeitsintegrierten Lernens“ zu verwenden.
- Die Analyse der Unterformen des arbeitsintegrierten Lernens hat ergeben, daß Einarbeitung, Unterweisung durch Vorgesetzte, Projektarbeit, Gruppenarbeit und Qualitätszirkel so eng mit dem „normalen“ Arbeitsvollzug verzahnt sind, daß eine trennscharfe Abgrenzung nahezu unmöglich ist.

Im Hinblick auf eine bessere Begriffsklärung und empirische Erfaßbarkeit der neuen Formen der betrieblichen Weiterbildung werden folgende Unterscheidungen getroffen:

- Betriebliche Weiterbildung (off the job) wird unterteilt nach Lernprozessen in Gruppen (externe und interne Lehrveranstaltungen) und individuellen Lernprozessen (z. B. Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen, Bücher, Videos und Computer Based Training).
- Arbeitsintegriertes Lernen als individuelle Maßnahme verfügt vor allem über die Unterformen Einarbeitung, Unterweisung, Austauschprogramme und Job-Rotation sowie als Maßnahmen für Gruppen über die Unterformen Lernstatt, Gruppenarbeit, Qualitätszirkel und Projektarbeit.
- Arbeitsintegriertes Lernen macht es außerdem erforderlich, auf den unterschiedlichen Lerncharakter von Arbeit zu verweisen, wie z. B. lernhaltiges Arbeiten bei Einzelfertigung, Kundendienst, Forschung und Entwicklung etc., aber auch bei Gruppenarbeit, Qualitätszirkel und Projektarbeit (möglicherweise auch Einarbeitung) und Arbeit mit geringem Lerngehalt (Fließbandarbeit und einfache Tätigkeiten).

5.2.4 Europäische Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“ – Projekte

Seit 1996 werden durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie transnationale Projekte im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“ durch Kofinanzierung mit dem Ziel gefördert, die notwendige Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel zu beschleunigen, die Wettbewerbsfähigkeit von Industrie, Handel und Dienstleistungsgewerbe zu steigern, Arbeitslosigkeit durch verbesserte Qualifikation der Arbeitskräfte zu vermeiden sowie die Schaffung neuer, insbesondere arbeitsintensiver Arbeitsplätze und Beschäftigungsbereiche vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu unterstützen.

Einen besonderen Schwerpunkt nehmen zwei Projekte zum Themenfeld „Multimediale Lernprogramme“, die das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie seit 1996 fördert, ein.

[1]) Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Formen arbeitsintegrierten Lernens, Möglichkeiten und Grenzen der Erfaßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1997

Im Rahmen des ADAPT-Projekts „Comutech – Einsatz neuer Technologien und von oneline-Fernlernsystemen für KMU in der Weiterbildung" wurden insbesondere Existenzgründer im KMU-Bereich in zwei sechsmonatigen Seminaren per Videokonferenz in den Themenfeldern Marketing, Management, Vertrieb, Recht u.a. qualifiziert und beraten. Die Teilnehmer treten zwei- bis dreimal wöchentlich mit ihren Dozenten per Videokonferenz zusammen. Die sehr hohe Bewerberzahl für diese Seminare, aber auch die ersten Ergebnisse dieses Projekts zeigen ganz neue Wege auf, wie moderne Informations- und Telekommunikationstechniken gerade im KMU-Bereich zur beruflichen Weiterbildung/Kompetenzentwicklung erfolgreich entwickelt und umgesetzt werden können. Der Projektnehmer (International Project Center, Freiburg) kooperiert, wie es in der Gemeinschaftsinitiative vorgesehen ist, mit transnationalen Partnern – hier in Finnland, Frankreich, Schweden und Irland.

Die Zielsetzung des Projekts „Entwicklung und Einsatz multimedialer interaktiver Lernsysteme zur beruflichen Qualifizierung im Handel" (Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e.V., Köln) ist die Entwicklung und Erprobung eines multimedialen, interaktiven Lernmoduls zum Thema „Verkaufsförderung im Textilhandel". Das Lernprogramm richtet sich insbesondere an klein- und mittelständische Unternehmen des Textileinzelhandels. Zielgruppe sind insbesondere von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Textilhandel sowie Unternehmer/Führungskräfte als Entscheidungsträger für die Einführung von neuen Lernsystemen.

Im Mittelpunkt des Projekts „Anforderungswandel in der Industrie – Folgen und Perspektiven für Führungskräfte im betrieblichen Bereich" steht die Entwicklung und Erprobung eines anforderungsorientierten Personalentwicklungs- und Bildungskonzepts für Führungskräfte (Meister und Meisternachwuchs). Schwerpunkte der bisherigen Projektarbeit waren die Bestandsaufnahme zur Situation der Meister in den beteiligten Unternehmen, die Erarbeitung eines Anforderungsprofils sowie eines Meisterbildungskonzepts. An diesem Projekt sind Unternehmen der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie beteiligt. Nach Erprobung des Konzepts in den beteiligten Unternehmen ist für die weitere Projektlaufzeit durch den Projektträger (mypegasus-Beteiligungs-GmbH, Reutlingen) der Transfer auf KMU vorgesehen.

Die Akademie des Handwerks Hamburg unterstützt mit dem Projekt „Beratung, Hilfestellung und Fortbildung für kleine und mittelständische Unternehmen der Zulieferbranche" insbesondere kleine und mittelständische Zuliefererunternehmen in Norddeutschland, um diese in die Lage zu versetzen, die notwendigen Anpassungen an den industriellen Strukturwandel zu vollziehen und ihre Marktposition gegenüber ihren Auftraggebern zu verbessern. Zentrales Anliegen des Projekts ist die Festlegung des Fortbildungsbedarfs der Fach- und Führungskräfte für kleine und mittelständische bzw. handwerkliche Zulieferer sowie die Erstellung eines didaktischen Programms, das diesem Bedarf Rechnung trägt.

Das Projekt „Der strukturelle Wandel – Risiken und Chancen für die Beschäftigung von Frauen – ein Gutachten zur Chancengleichheit von Frauen" (Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. in Kooperation mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.) hat konkrete Handlungsstrategien im Umgang mit den strukturellen Veränderungen von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft sowie neue Beschäftigungsmöglichkeiten und -felder im Dienstleistungsbereich aufgezeigt. Im Rahmen des Projektes „Teletraining von Mitarbeiterinnen aus KMU's im Bereich Multi-Media-Anwendungen/Telematik-Services für KMU's" (COMBI Consult GmbH, Berlin) wird ein Teletraining-Programm für die Weiterbildung von Frauen im Multimedia-Bereich entwickelt.[1])

Für diese Projekte stellt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie insgesamt im Zeitraum von 1996 bis 1998 rund 2,4 Mio. DM Kofinanzierungsmittel bereit.

5.3 Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel

5.3.1 Aktueller Status des Forschungs- und Entwicklungsprogramms

Grundstruktur und Zielsetzung des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel - Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung" wurden im Berufsbildungsbericht 1997[2]) dargestellt. Nach einem Drittel der geplanten Laufzeit dieses Programms liegen weitere Erfahrungen und Ergebnisse vor. Diese wurden im Rahmen einer Fachtagung der am Programm Beteiligten im November 1997 diskutiert und evaluiert. Die Umsetzung des Programms – unter besonderer Akzentuierung der wissenschaftlich begleiteten Betriebsprojekte – hat folgenden Stand erreicht[3]):

Die interdisziplinäre praxisorientierte Grundlagenforschung beinhaltet drei Projekte zu folgenden Themen:

- individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit,
- Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung,
- Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung.

Alle drei Projekte stimmen darin überein, daß der Begriff „Kompetenz" im Unterschied zum Begriff „Qualifikation" auf Handlungsfähigkeit zielt. Kompetenz in diesem Verständnis steht immer in einem direkten Bezug zu konkreten Tätigkeiten bzw. Aufgaben und deren Rahmenbedingungen. Kompetenz wird definiert als ein komplexes Gebilde, das die Facetten (oder Bereiche) „Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz" beinhaltet. Die Ausprägung dieser Facetten ergibt spezifische individuell unterschiedliche „Kompetenzmuster".

Ein Raster zur Systematisierung der Kompetenz wurde entwickelt, das die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz in Beziehung setzt zu den Dimensionen Fertigkeiten, Erfahrungen und Wissen. Die Integration dieser drei Dimensionen bestimmt die Handlungsfähigkeit eines Individuums. Die spezifischen Verknüpfungen und Ausprägungen zwischen den drei Dimensionen und der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz ergeben „Kompetenzprofile".

Im Projekt zur „Individuellen Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit" geht es um die Aufdeckung und Bewertung von Bedingungen und Zusammenhängen in der Arbeitsbiographie, die Kompetenzentwicklung fördern bzw.

[1]) Beide Projekte sind ausführlicher im Kapitel 4.3.2 dargestellt.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1

[3]) Ausführliche Informationen zu allen Programmteilen und zum Management des Forschungs- und Entwicklungsprogramms enthält der „Kompetenzentwicklungsbericht '97": Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen", Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), 1997; vgl. dazu Kapitel 5.3.3.

behindern. Dafür wurde eine Untersuchungsmethodik zur Beschreibung des Ist-Zustandes des Lernens in der Arbeit sowie zur Analyse der individuellen Arbeitsbiographie entwickelt. Mit diesem Instrumentarium sollen auch verschiedene Maße der Kompetenz erfaßt werden.

Das Projekt zur „Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung" gliedert sich in zwei Untersuchungsteile. Der erste Teil konzentriert sich auf die Erfassung der Unternehmensflexibilität. Die Untersuchung der Kompetenz und Flexibilität der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt des zweiten Teiles. Ziel ist es, die Kompetenzausprägungen in der Gruppenarbeit zu analysieren und zu messen.

Das Projekt „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung, individueller, organisatorischer und regionaler Entwicklung" zielt auf die Entwicklung eines Instrumentariums, mit dem Kompetenzentwicklung durch ein System von Kennzahlen und Indikatoren gesteuert und bewertet werden kann.

Im Rahmen der Qualifizierungsprojekte liegen nunmehr detaillierte Ergebnisse zur „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Mitgestaltung durch kompetente Betriebs- und Personalräte" (KomMit) vor. Das Projekt wird in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften IG Metall, IG Chemie, Papier, Keramik, DAG und ÖTV durchgeführt. Die Untersuchungen gehen davon aus, daß neue Strategien der Unternehmensentwicklung auch die Anforderungsprofile für Betriebs- und Personalräte im Handlungsfeld betriebliche Weiterbildung verändern.

Im Ergebnis einer 1996 durchgeführten Befragung von 200 Betriebs- und Personalräten wurde ermittelt, wie sich die Anforderungen an die Interessenvertretung verändern, welche qualifikatorischen Defizite und welche Strukturen der Ratsarbeit ein effizientes Handeln der Betriebs-und Personalräte behindern. Ausgehend von dieser Erhebung wurden gemeinsam mit den Gewerkschaften vier verschieden strukturierte Maßnahmen (Pilotseminare) zur Kompetenzentwicklung der Betriebs- und Personalräte konzipiert, durchgeführt und evaluiert. Gegenwärtig wird geprüft, wie die Erfahrungen mit den verschiedenen Inhalten und Strukturen der Qualifizierungsbaustein-Reihen für eine Generalisierung des Konzeptes genutzt werden können. Die Generalisierung der Module ist die Voraussetzung für einen breiten Einsatz der Kompetenzentwicklungsmaßnahmen in anderen Gewerkschaften. [1])

Den Kern des gesamten Programms bilden die 30 betrieblichen Entwicklungsprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung. In Anbetracht der Vielfalt und Komplexität der Vorhaben zur Kompetenzentwicklung, der Differenziertheit der betrieblichen Rahmenbedingungen, der unterschiedlichen Ausgangsniveaus und der individuellen Unterstützung durch die wissenschaftlichen Begleiter stellen die betrieblichen Entwicklungsprojekte zugleich die facettenreichste und dynamischste Säule des Programms dar.

Die seit August 1996 eingebundenen Betriebsprojekte betreffen konkrete Vorhaben der individuellen und organisationalen Kompetenzentwicklung, die zumeist mit technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen verknüpft sind. In der Regel werden diese Vorhaben mit Begriffen aus der Personal- und Organisationsentwicklung, wie Reorganisation, Optimierung oder Umgestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation, Dezentralisierung oder Institutionalisierung von Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, interne Kundenorientierung und Prozeßberatung, Einführung von Gruppenarbeit und Qualitätsmanagementsystemen und vieles andere mehr belegt. Entscheidend für die Identifikation von Kompetenzentwicklungsprozessen war deshalb

- die Integration von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen,
- der konzeptionelle Zusammenhang verschiedener Einzelmaßnahmen mit strategischen Unternehmenszielen und -leitbildern sowie
- der innovative Charakter des Vorhabens für das konkrete, aber auch für andere Unternehmen.

Angesichts der zumeist recht diffusen konzeptionellen Ausgangssituation in den Unternehmen haben die wissenschaftlichen Begleiter in einer ersten, relativ langen und aufwendigen Phase wesentlich zur konkreten Analyse, Strukturierung und Zielfindung der Kompetenzentwicklungsvorhaben beigetragen. Diese wissenschaftliche Begleitarbeit ist in den Designs und Statusberichten der Projekte nachweislich dokumentiert und stellt ein wichtiges Ergebnis monatelanger Arbeit von Unternehmen und Wissenschaftlern dar. Damit wurde eine bedeutsame Voraussetzung für die Projektrealisierung sichergestellt. In der Phase der Definition des Projektvorhabens mit Analyse- und Abstimmungsgesprächen wurden die Projekte konkretisiert, das Projektmanagement professionalisiert sowie Unsicherheiten und Interessenwidersprüche im Unternehmen abgebaut.

Differenzierte Erfahrungen aus der Anfangsphase belegen, daß Projekte der Kompetenzentwicklung ohne eine solche gründliche Vorbereitung zu Fehlentwicklungen, zusätzlichen Verzögerungen, Demotivation der Beteiligten, inadäquaten Modifikationen bis hin zum Scheitern führen können. Unabhängig von der konkreten Herangehensweise hat sich gezeigt, daß diese Such- und Klärungsphase nicht nur für das jeweilige Projekt, sondern vor allem für die ersten Schritte der Kompetenzentwicklung in den Unternehmen außerordentlich bedeutsam ist.

Die Verschiedenheit der beteiligten Unternehmen und ihrer konkreten Projekte erforderte die Vernetzung, um zielorientiert Synergien und Transferleistungen durch Erfahrungsaustausch, Kommunikation und Kooperation zu gewährleisten. Zu diesem Zweck besteht seit dem Start der Projekte ein intensiver Dialog und Erfahrungsaustausch zwischen betrieblichen Projektpartnern und ihren wissenschaftlichen Begleitern, den wissenschaftlichen Begleitern untereinander und den genannten Beteiligten mit dem Process-Center. Neben den direkten Kontakten werden wesentliche Projektaktivitäten im „Podium", dem Informationsblatt des Process-Centers, kommuniziert.

Als besonders nennenswertes Ergebnis der intensiven Zusammenarbeit aller Projektpartner haben sich seit Juli 1997 betriebsübergreifend sechs Arbeitskreise zu speziellen Themen der Kompetenzentwicklung, wie interne und externe Kundenorientierung, Implementierung kontinuierlicher Veränderungsprozesse und Ideenmanagement, Einführung von Gruppenarbeit, Kompetenzentwicklung von Team- und Gruppensprechern, interne Personalentwicklungsberatung sowie Aufgaben und Anforderungen an Betriebs- und Personalräte bei der Unternehmensentwicklung, etabliert. Sie entsprechen dem Bedürfnis der Projektpartner in den Unternehmen nach Austausch zu konkreten Problemen, Konzepten, Lösungsalternativen und Erfahrungen. Diese themenspezifischen Arbeitskreise wurden durch das Process-Center initiiert und begleitet; deren Ergebnisse werden dokumentiert. Sie gehen zunehmend in die Eigenregie der Unternehmen über.

[1]) Alle wichtigen Aktivitäten und Ergebnisse im Rahmen des Qualifizierungsprojektes für Betriebs- und Personalräte werden in den „Informationsbriefen KomMit" dokumentiert, die in loser Folge von den Projektverantwortlichen erarbeitet und verbreitet werden.

5.3.2 Zukunftsforum II

Das 2. Zukunftsforum Kompetenzentwicklung „Lernen für den Wandel – Wandel im Lernen" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, an dem über 800 Wissenschaftler, Weiterbildner, Unternehmer und Gewerkschaftsvertreter teilnahmen, fand im März 1997 in Berlin statt. Es bestätigte die Notwendigkeit von neuem Denken in der beruflichen Weiterbildung und bekräftigte, daß gesellschaftliche Innovation, struktureller Wandel und Standortsicherung in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der ständigen Lernbereitschaft und dem kontinuierlichen Lernen der Menschen stehen.

24 Forschungsteams aus Universitäten und Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen, Unternehmen und Gewerkschaftsorganisationen stellten ihre Arbeitsergebnisse vor, die in direktem Zusammenhang mit den Inhalten des Zukunftsforums standen. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie nutzte diesen Kongreß auch, um umfangreiche Forschungsarbeiten zur Qualifikationsentwicklung im Transformationsprozeß der neuen Länder vorzustellen. Sie haben exemplarisch deutlich gemacht, wie notwendig das Denken in komplexen Lernstrukturen ist.

Folgende Richtungen der Veränderung von Weiterbildung standen im Mittelpunkt der Diskussionen:

- *Lernen im Prozeß der Arbeit*: Das Bestreben, Arbeiten und Lernen enger zu gestalten und damit den betrieblichen Lernbedürfnissen besser zu entsprechen, wurde deutlich artikuliert. In diesem Zusammenhang diskutiert wurden Fragen der Entwicklung einer betrieblichen Lernkultur sowie die Stellung von Personal- und Organisationsentwicklung in Abhängigkeit betrieblicher Gegebenheiten.
- Das *individuelle, selbstorganisierte Lernen* wird als eine tragende Richtung der beruflichen Weiterbildung mit vielfältigen Vorteilen für die Erwerbstätigen und die Unternehmen gesehen (vgl. **Kapitel 5.2.2, 5.2.3**). Dem Ausbau des individuellen Lernens ist angesichts der möglichen Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zukünftig ein hoher Stellenwert zuzuordnen. Gerade die Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bietet große Chancen für die Erweiterung der Lernmöglichkeiten. Gleichzeitig entwickelt sich hieraus die Notwendigkeit eines veränderten Wirkens der Weiterbildungsinstitute.
- *Lernen im sozialen Umfeld* wurde als eine zukunftsweisende Lernnotwendigkeit gesehen. Es bietet vielfache Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung nicht nur von Erwerbslosen und aus dem Erwerbsleben ausgeschiedener Menschen, sondern auch für Erwerbstätige. Angesichts der anstehenden Probleme der Arbeitslosigkeit ein Thema höchster Priorität. Internationale Studien machen auf den besonderen Beitrag der sozialen Infrastruktur aus Vereinen, Verbänden und privaten Initiativen für das Lernen und die Kompetenzentwicklung der Menschen aufmerksam. Sinnvolle Tätigkeit innerhalb des Gemeinwesens hat auf Arbeit als sozialgestaltende und sozialintegrative Kraft positive Auswirkungen. Erste Ergebnisse aus einem vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie initiierten Forschungsprogramm konnten vorgestellt werden (vgl. **Kapitel 5.2.1**).
- Veränderte Lernformen im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden die Bedeutung des *institutionellen Lernens* kaum schmälern oder gar zu einer Deinstitutionalisierung des Weiterbildungsmarktes führen, sondern verlangen ein verändertes Wirken der Bildungseinrichtungen. Berufliche Weiterbildungsanbieter, die auf dem Markt agieren, verstehen sich zunehmend mehr als Dienstleister einer individuelleren, problemorientierten und professionelleren Kompetenzentwicklung. Sie tragen bei der Durchsetzung einer neuen Bildungskultur für die Entwicklung neuer Formen des Lehrens und Lernens eine hohe Verantwortung.

Die Rolle der Betriebs- und Personalräte bei der Gestaltung von Kompetenzentwicklung im Rahmen ihrer Mitgestaltung und Mitbestimmung wurde kontrovers diskutiert. Deutlich wurde, daß angesichts weitreichender Strukturveränderungen im Feld betrieblicher Weiterbildung und der Personalentwicklung auf betrieblicher Ebene die Interessen und Kooperationsmöglichkeiten neu überdacht werden müssen.

5.3.3 Kompetenzentwicklungsbericht 1997

In der betrieblich-beruflichen Weiterbildung vollziehen sich erhebliche Strukturveränderungen, die bedeutsam für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die Weiterbildungspolitik sind. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat daher Maßnahmen zur beschleunigten Qualifikations- und Kompetenzentwicklung seit 1995 (vgl. **Kapitel 5.3.1**) eingeleitet. Zugleich wurde 1996 damit begonnen, jährlich einen Bericht zur beruflichen Kompetenzentwicklung zu veröffentlichen.[1])

Ziel dieser Berichterstattung ist es, einen Beitrag zur Vertiefung und Intensivierung der wissenschaftlichen Diskussion zu leisten und die sich in der Praxis vollziehenden Entwicklungen mit Hilfe wissenschaftlicher Instrumentarien nachzuzeichnen. Dabei besteht das Anliegen nicht in einer jährlich umfassenden, sondern auf aktuelle Schwerpunkte der Entwicklung ausgerichteten Berichterstattung. Veränderungsprozesse in der beruflichen Weiterbildung werden angesichts des anerkannten hohen Stellenwerts beruflicher Qualifikation und Kompetenzentwicklung für den Wirtschafts- und Lebensstandort Deutschland beobachtet und analysiert.

Den Inhalt des ersten Berichtes „Kompetenzentwicklung '96"[2]) bildeten Fragen des Strukturwandels und von Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Schwerpunkte sind Veränderungen in den Inhalten, der Organisation, der Hinwendung zum Lernen in der Arbeit sowie des Funktionswandel von Mitarbeitern der betrieblichen Weiterbildung.

Im zweiten Bericht „Kompetenzentwicklung '97"[3]) wird die Grundsatzdebatte über das Verhältnis von beruflicher Weiterbildung und beruflicher Kompetenzentwicklung vertieft. Gleichzeitig werden die Fragen einer möglichen Evaluierung, Bewertung und Anerkennung beruflicher Kompetenz und Kompetenzentwicklung in den Vordergrund gerückt. Beiträge weisen darauf hin, daß neue Kennzahlen für die Meßbarkeit von Kompetenz und Kompetenzentwicklung erforderlich sind, denn das Kriterium „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen" reicht immer weniger aus, um hinreichend über berufliche Kompetenz und Kompetenzentwicklung Auskunft zu geben. Diese Diskussionen schließen an Entwicklungen in anderen europäischen Staaten an, wie das Beispiel Frankreich zeigt, wo auch nach neuen Lösungsansätzen gesucht wird.

---

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1

[2]) „Kompetenzentwicklung '96: Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung", Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), 1996

[3]) „Kompetenzentwicklung '97: Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen", Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Mangement (Hrsg.), 1997

5.3.4 Entwicklung von Schlüsselqualifikationen im kaufmännischen Bereich als Folge von Outsourcing

Für kaufmännische Tätigkeiten werden Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, vernetztes Denken, „interkulturelle Dialogfähigkeit" sowie kosten- und umweltbewußtes Handeln immer wichtiger. Dies ist eine Folge zunehmender Dezentralisierung von Verantwortung in den Unternehmen und damit verbundener Selbständigkeit bei der Aufgabenerledigung der Mitarbeiter auf der mittleren Ebene, die unternehmerisches Denken und Handeln voraussetzt.[1])

Besonders das Outsourcing von Dienstleistungen fördert entsprechende Anforderungsentwicklungen. Es bezeichnet als Reorganisationsstrategie die Auslagerung von Teilbereichen und Funktionen eines Unternehmens. Vor allem Konzentrationsbemühungen der Unternehmen, insbesondere in gewerblichen Branchen mit einem hohen internationalen Wettbewerbsdruck auf das Kerngeschäft, führen zum Auslagern interner Dienstleistungen (vgl. **Schaubild 20**). Die Rationalisierungserfolge dieser Unternehmen in den letzten Jahren lassen sich in etwa zu 30 % den Outsourcingmaßnahmen zuordnen.[2])

Mit dem Outsourcing von Dienstleistungen wandeln sich die Hierarchie- und Koordinationsstrukturen im Unternehmen. Hierdurch entsteht hauptsächlich für das betroffene mittlere Management ein erheblicher Anpassungs- und Qualifikationsbedarf. Das betrifft in erster Linie die reinen Verwaltungsbereiche und Aufgaben mit hohem fachspezifischem Wissen. Insgesamt hat dies erheblichen Einfluß auf die Fach- und Führungskräftenachfrage. Der Personalbedarf liegt stärker bei den spezialisierten Dienstleistern und ist von deren Kooperationsanforderungen zu den gewerblichen Unternehmen geprägt.

[1]) Vgl. Tillmann, H./Blötz, U.: „Berufliche Weiterbildung und Zukunftsberufe", in: Alex, L./Tessaring, M.: „Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder", BIBB/IAB-Workshop, 1996

[2]) Picot, A./Hardt, P.: „Konsequenzen für mittlere Positionen aus dem Outsourcing von kaufmännischen Dienstleistungen", Vorstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen der Vorbereitung des Forschungsprojekts „Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung als Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Qualifikationsanforderungen und Personalrekrutierung für mittlere Fach- und Führungsfunktionen", 1996

Neue Qualifikationsprofile entstehen vor allem bei neuen Organisationsformen. Größere Unternehmen übernehmen Organisationsentwickler aus der Gruppe freigesetzter mittlerer Manager. Sie helfen begonnene Reorganisationsstrategien in anderen Fachbereichen umzusetzen. Der Aufgabenzuschnitt dieser Manager entwickelt sich vom Bewahrer zum Wandler der Organisation. Das verlangt von den betroffenen mittleren Managern vor allem Teamfähigkeit, Fachqualifikationen aus verschiedenen Dienstleistungsbereichen und Grundqualifikationen anderer Fachrichtungen. So müssen kaufmännisch ausgebildete Manager in technischen Projekten über technische Kenntnisse verfügen. Die unterschiedlichen Fachsprachen, die die Arbeit interdisziplinärer Teams häufig hemmen, müssen überwunden werden. Die zunehmenden transnationalen Unternehmensbeziehungen erfordern „interkulturelle Dialogfähigkeit" der Mitarbeiter, die neben Fremdsprachenkenntnissen interkulturelles Verständnis und Verhalten bedeutet. PC-Nutzer-Qualifikationen sind immer vorauszusetzen.

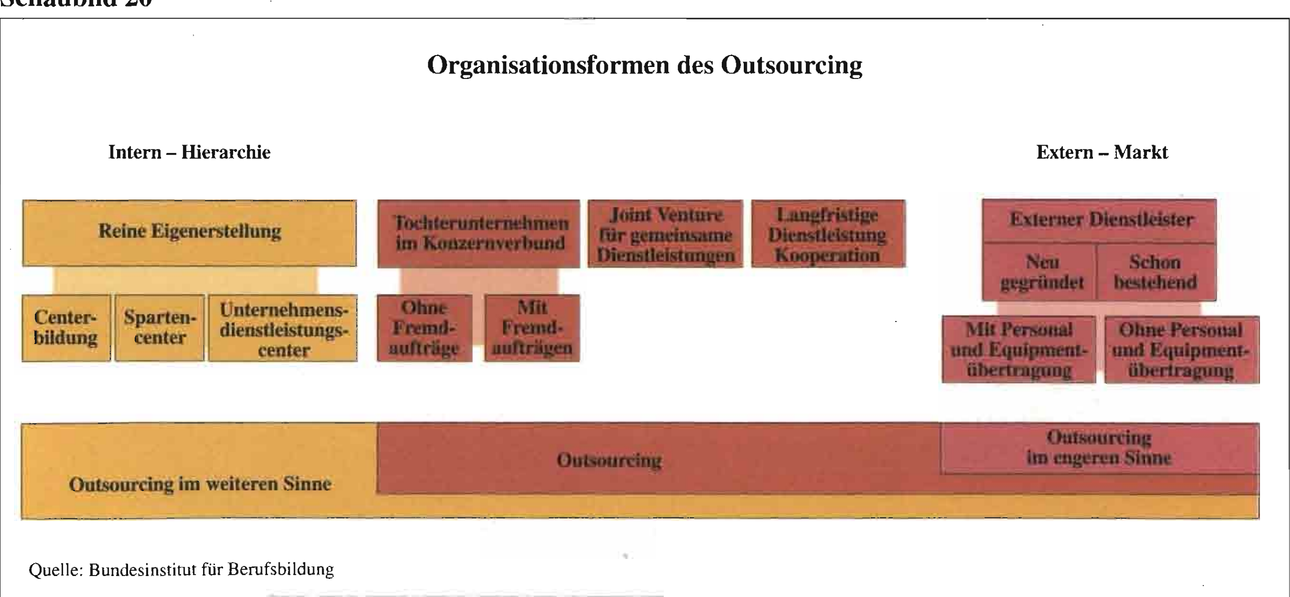
Mehrfach qualifiziert müssen auch mittlere Manager sein, die als „Coach" Teams schulen und beraten. Hierfür sind neben entsprechenden Fachkenntnissen umfangreiche soziale Kompetenzen notwendig.

Schnittstellen-Manager werden gebraucht, wenn selbständige Teilbereiche zusammenwirken müssen und ein direkter gemeinsamer Vorgesetzter fehlt. Das wird auf Grund flacher Hierarchien nicht nur im Unternehmen immer wichtiger, sondern vor allem zwischen Out- und Insourcern. Erforderlich sind Kompetenzen für die unternehmensübergreifende Partnerschaft. Diese Aufgaben gibt es sowohl bei Insourcern wie bei Outsourcern. Sie stellen somit das Bindeglied zwischen Unternehmen dar und haben dafür zu sorgen, daß an der Unternehmensschnittstelle keine Doppelungen und Störungen auftreten.

5.3.5 Förderung von Schlüsselqualifikationen im gewerblich-technischen Bereich

Mittlere und große Unternehmen reagieren auf die Herausforderungen des globalen Wettbewerbs zunehmend mit einer Reorganisation ihres Produktionssystems entsprechend integrierten und flexiblen Wertschöpfungs- und Arbeitsprozessen.

Schaubild 20



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Als Rahmen eines flexiblen kundenorientierten Unternehmensmodells zeichnet sich eine betriebliche Aufgabenzusammenfassung ab, die einen Auftragsdurchlauf von Auftragseingang bis zur Kundenbetreuung umfaßt. In der Berufspädagogik werden diese Veränderungen im Rahmen eines Modells des „Lernenden Unternehmens" gesehen, das in der Lage ist, Vorgänge insgesamt zu erkennen, Fehler zu entdecken und zu berichtigen und neue Problemlösungs- und Handlungsfähigkeiten zu erzeugen.

Dieser Umstrukturierungsprozeß führt zu einer Neubestimmung der Aufgaben für die Mitarbeiter. So sind die Beschäftigten in der Produktion gemeinsam für einen größeren zusammenhängenden Fertigungsbereich zuständig, sie organisieren die Aufgabenverteilung und Arbeitsplanung weitgehend selbständig und müssen mit über- und nebengeordneten Betriebsbereichen sowie, besonders in mittleren Unternehmen, auch mit den Kunden kooperieren. In diesem Sinn kann man von einer Erweiterung von „Schlüsselqualifikationen" sprechen, die in den achtziger Jahren noch stärker auf überfachliche „Basisqualifikationen" bezogen waren. Die Aufgaben der Fertigungsmitarbeiter sind in den reorganisierten Betrieben nicht mehr eng berufsspezifisch abgegrenzt, sondern in den Ablauf einer Auftragsabwicklung zwischen Auftragseingang, Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigung, Montage und Service eingebunden.[1])

Das bedeutet, daß sich die Aufgaben für die Mitarbeiter auf das betriebliche Gesamtgeschehen ausdehnen sowie in horizontaler (berufsübergreifend) und vertikaler (bereichsübergreifend) Dimension erweitern. Die traditionellen Führungsaufgaben des Meisters und Vorarbeiters (z.B. Kooperation mit indirekten Bereichen, Terminplanung, Personaleinsatz, Schulungsplanung) gehen in die Verantwortung der „Gruppe" oder der „Fertigungsinsel" ein. Betriebsbefragungen[2]) haben ergeben, daß vor allem ältere Fertigungsmitarbeiter, die lange Zeit als angelernte Werker in traditionellen Arbeitsstrukturen tätig waren, große Schwierigkeiten mit den neuen Anforderungen haben, wie z.B. mit selbständiger Arbeitsplanung, bereichsübergreifender Kooperation oder beruflicher Handlungskompetenz.

Ein betriebliches Weiterbildungskonzept, das die Anforderungen eines modernen Unternehmensmodells aufgreift, sollte sich neben der Vermittlung einer breiteren fachlichen Qualifikation vor allem an neuen aufgabenbezogenen Kompetenzen orientieren. Für diese erweiterten „Schlüsselqualifikationen" ist „System- und Zusammenhangsverständnis" und „Denken und Handeln in Wirkungsketten" erforderlich.[3]) Sie sind zu verstehen als notwendige berufliche Kompetenzentwicklung, die beim Fertigungspersonal das „übergreifende systemische Denken und Handeln" zum Verständnis der neuen bereichsübergreifenden, aufgabenorientierten Fähigkeiten fördert, die in den modernen Fabrikstrukturen benötigt werden.

[1]) Vgl. Markert, W.: „Gruppenarbeit in deutschen Industrieunternehmen – Entwicklungsstand und Qualifikationsanforderungen", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 26, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

[2]) Siehe die Ergebnisse des Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung: Alt. C./Lietzau, E./ Markert, W.: „Entwicklung eines modularen Qualifizierungskonzepts für das Fertigungspersonal in Klein- und Mittelbetrieben für die Arbeitsform Gruppenarbeit"

[3]) Vgl. Lietzau, E.: „Entwicklung eines transferfähigen Qualifizierungskonzepts für Gruppenarbeit in der Fertigung von Klein -und Mittelbetrieben", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 27, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

5.3.6 Kompetenzentwicklung durch Planspieltraining[1])

Planspiele sind in erster Linie lernmethodisch genutzte Instrumente, mit denen sich Planungshandeln und vorausschauendes Denken besonders für komplexe und unbestimmte Planungssituationen bzw. Planungsprobleme erfahren und trainieren lassen. Sie werden in der beruflichen Bildung vor allem für Lernziele genutzt, die betriebswirtschaftliches Planen bzw. Entscheidungshandeln zum Gegenstand haben. Deshalb dominieren betriebswirtschaftliche Planspiele das Planspielangebot. Die Verbreitung betriebswirtschaftlicher Planspiele ist eng mit der wachsenden Bedeutung von unternehmerischem Denken und Handeln als Zielgröße beruflicher Bildung verknüpft.

Wenngleich der Verbreitungsgrad und die Vielfalt des Planspielangebotes weiter zunehmen, liegt vor allem in der Aufwand-Nutzen-Relation des Planspieleinsatzes noch einer der Hinderungsgründe für die Verbreitung dieses Instrumentes in der Berufsbildung: Der Ansatz betriebswirtschaftlicher Planspiele lebt ganz wesentlich davon, daß komplexe Prozesse, in denen sich Wirtschaftsunternehmungen bewegen – dazu gehören der Markt und seine Einflußgrößen – simuliert werden, um damit zugleich die Wirkungen betriebswirtschaftlichen Handelns (vor allem betriebswirtschaftlicher Entscheidungen) im Unternehmen zu simulieren. Damit sollen Planspielteilnehmern die Wirkungen ihres Handelns erlebbar gemacht und Handlungslernen ermöglicht werden. Ziel dieses Ansatzes ist, die für das Erlernen/Üben strategischen Denkens und Handelns erforderliche Reflexionsbasis zu schaffen, weil Realprozesse im Unternehmensalltag diese nicht hinreichend liefern können. Simuliert werden mit Planspielen sowohl ganze Volkswirtschaften wie auch Branchen- und Branchenteilmärkte bis hin zu unternehmensinternen Prozessen.

Der Aufwand zur Herstellung solcher Simulationen richtet sich nach der Komplexität des zu simulierenden Realitätsausschnittes und ist im allgemeinen sehr hoch, d.h. sprengt den ansonsten üblichen Entwicklungsaufwand für Lernmittel. Für komplexe Marktsimulationen können sich die Entwicklungskosten auf mehrere Millionen DM belaufen. Deshalb begrenzte sich der Einsatz solcher Planspiele zunächst auf die Führungskräftefortbildung von Unternehmen mit entsprechendem Fortbildungsbudget. Die schnelle Entwicklung der PC-Technik und ihrer Softwareentwicklungs-Werkzeuge sowie mit fortschreitender Planspielentwicklungserfahrung professioneller Entwickler werden die Anwenderkosten schrittweise verringert. Inzwischen gibt es auch Planspiele, die für wenige hundert DM für den Individualgebrauch erworben werden können bzw. Internet-Angebote, die eine Planspielteilnahme zu relativ geringen Kosten ermöglichen. Allerdings wird deren derzeitiges Lernpotential kritisch eingeschätzt.

Während in der Managementfortbildung sowie in den Wirtschaftsstudiengängen der Hochschulen, Fachschulen und Berufsakademien Planspiele neben Fallstudien und Projektarbeit zu den vorrangig genutzten Trainingsmethoden gehören, steckt der Planspieleinsatz im Bereich der Berufsbildung noch in den Anfängen. Die Gründe dafür sind mehrschichtig:

[1]) Im folgenden werden Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung vorgestellt, das den Beitrag von Planspielen zur Entwicklung unternehmerischen Denkens und Handelns in der beruflichen Bildung in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung untersucht.

– Im Bereich der Berufsausbildung werden Planspiele hauptsächlich in der betrieblichen Ausbildung größerer Unternehmen – die über eigene Planspiele verfügen – eingesetzt.

– Die im Weiterbildungsmarkt angebotenen Planspielseminare werden der hohen Seminarkosten und der angesprochenen Zielgruppen wegen hauptsächlich von Führungskräften und Teilnehmern, die sich zum Planspieltrainer qualifizieren wollen, frequentiert.

– In der AFG-geförderten Fortbildung intendieren die Ziele dieser Lehrgänge den Einsatz von Managementtrainings im wesentlichen nur bei der betriebswirtschaftlichen Akademikerfortbildung. Auch dürfte hier die Kostenfrage den Planspieleinsatz begrenzen.

– In der Aufstiegsfortbildung gehören Planspiele bei Fachschulen der Länder, ansonsten nur bei Fortbildungsangeboten einiger Branchen wie Banken und Sparkassen, Versicherungen zum Regelangebot. Mit einer weiteren Verbreitung von Planspieltraining ist hier erst mit einer stärker trainingsorientierten Gestaltung der Curricula zu rechnen.

Zudem gibt es bislang kaum Erfahrungen zur didaktisch wirksamen Integration von Planspielarrangements in Lehrgangsstrukturen. Planspiele selbst verkörpern einen integrierten Trainingsansatz, der das Simulationstraining, die Fallmethode und das Rollenspiel vereinigt. Deshalb und weil sie in schulischen Organisationsformen angewendet werden können, haben sie auf Grund ihrer hohen Akzeptanz einen gewissen zentralen Stellenwert für die Verstärkung der kompetenzbildenden Funktion in der managementorientierten Fortbildung. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden dafür Integrationsvorschläge entwickelt. Darüber hinaus wird im Rahmen von Modellversuchs- und Entwicklungsprojekten die Konzeptentwicklung zum Planspieleinsatz für bestimmte Zielgruppen in der Aus- und Weiterbildung gefördert.[1])

Im deutschsprachigen Raum liegen inzwischen mehr als 400 Planspielentwicklungen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Konfigurationen vor. Ihre Einsatzziele lassen sich grob wie folgt zusammenfassen:[2])

– *Unternehmensplanspiele* können Handlungsfelder simulieren, die in der betrieblichen Praxis nicht systematisch bzw. nur ungenügend trainiert werden können. Das betrifft kaufmännische Funktionen bzw. Führungsaufgaben, die durch den Planspielteilnehmer im betrieblichen Alltag nicht eingenommen werden. Darüber hinaus können Handlungsfelder, die mit hohem betriebswirtschaftlichen Risiko verbunden sind, simuliert werden und so ein „gefahrloses" Probieren betriebswirtschaftlicher Strategien ermöglichen. Die Simulation der Auswirkung getroffener Entscheidungen und die damit verbundene Rückkopplung des Lernhandelns ist dabei wesentliche Lernbedingung.

– *Free-Form- bzw. Verhaltensplanspiele* helfen bei der Lösung von Organisationsentwicklungsproblemen in Unternehmen. Sie unterstützen das Generieren von innovativem Wissen im Unternehmen durch Förderung des betrieblichen Dialogs und sind Instrumente für lernwirksames Probehandeln beim Umsetzen des Wissens in Organisationslösungen. Planspiellernen ist dann wesentlicher Teil von (Organisationsentwicklungs-)Arbeit. Diese Planspielfunktion wird aktuell in Branchen genutzt, in denen erhebliche Veränderungen des Marktes anstehen. Einzelne Unternehmen im Bereich der Elektrizitätsversorgung nutzen z. B. Planspiele, um die Sensibilisierung ihrer Mitarbeiter für den veränderten Markt zu erhöhen und über das Planspielen (planspielende Lernen) Plattformen für die Diskussion marktgerechter Organisationslösungen zu schaffen.

– *Branchen- und unternehmensspezifische Planspielsimulationen* können für individuelle Problemlösungsbedarfe aus der Arbeitswelt des Lerners (Existenzgründer, mittelständischer Unternehmer) nutzbar gemacht werden und damit arbeitsintegriertes Projektlernen unterstützen.

– Planspielsimulationen können das berufliche Handlungsumfeld der Unternehmensführung verschieden *komplex abbilden* und damit den jeweiligen Lernvoraussetzungen angemessene Anforderungssituationen schaffen. Der besondere Vorteil dieser didaktischen Reduktionsmöglichkeit liegt darin, daß die komplexen Bedingungszusammenhänge betriebswirtschaftlichen Managements als Lernumgebung erhalten bleiben.

– Planspiele sind *didaktisch multifunktionell* nutzbar. Neben Kenntniserwerb und Training von Unternehmensführung können vor allem das Selbsterleben in anspruchsvollen arbeitsnahen Anforderungssituationen, der Erfahrungsaustausch unter Nutzung der gruppendynamischen Effekte in Gruppenplanspielen, das gemeinsame Planspielen als Medium zum Kennenlernen von Gruppenmitgliedern und zur Herstellung eines gemeinsamen Problembewußtseins in (Arbeits-)Gruppen gezielt gefördert werden.

Eine Übersicht über Planspielangebote und Planspielanbieter im deutschsprachigen Raum bietet ROHN.[1]) Die folgende Planspielklassifikation liefert wichtige Auswahlgesichtspunkte:

Klassifiziert nach der simulierten Umgebung	Klassifiziert nach der Interaktionsform
• Volkswirtschaftliche Planspiele	• Gruppen/Wettbewerbsplanspiele
• Betriebswirtschaftliche Planspiele darunter:	• Individualplanspiele
Funktionsplanspiele – Marketingplanspiele – Produktionsplanspiele – Absatzplanspiele – Logistikplanspiele	• Fernplanspiele/Online-Planspiele • Brettspiele • Computergestützte Planspiele • Planspiele mit Regelvorgaben (Rigid rule games)
Unternehmensplanspiele – generelle – branchenspezifische – unternehmensspezifische	• Planspiele ohne Regelvorgaben (Freeform games)
• Verhaltensplanspiele	
• Planspiele für das Projekt-/Umwelt-/Produktmanagement	

[1]) Wolfsburger Kooperationsmodell „Ausbildungsberuf Industriekaufmann/Industriekauffrau unter besonderer Berücksichtigung neuer Technologien" (Modellversuch WOKI); „Entwicklung von Industrie- und Handelsplanspielen SIMBA und HANSE" im Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg-Kooperationsmodell Harz/Börde; Modellversuch „Förderung der Organisationsentwicklung im Handwerk durch planspielgestützte Lernarrangements in der Aufstiegsfortbildung" der Handwerkskammer Berlin.

[2]) Hierzu erscheint 1998 eine Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung, die systematisiert Planspielangebote und -erfahrungen in Deutschland darstellt.

[1]) Rohn, W.: „Deutsche Planspielübersicht. Stand: März 1993". Deutsche Planspielzentrale/European Network For System Simulation And Management Gaming Wuppertal

5.3.7 Strategisches Denken und Handeln im Arbeitsprozeß

Führungskräfte und Mitarbeiter von Unternehmen werden immer häufiger mit komplexen Situationen konfrontiert, die sie nicht mehr mit Routinen und ihnen bekannten Methoden bewältigen können. Konstitutiv für Komplexität sind beispielsweise uneindeutige Zielvorgaben und unklare Zielkriterien, die Bedeutsamkeit von Neben- und Fernwirkungen, Eigendynamik von Entwicklungen, Zeitdruck, Vernetztheit der Teilprobleme, Intransparenz der Zusammenhänge, unbekannte Handlungsmöglichkeiten; ferner die Notwendigkeit, einen Sachverhalt aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und die verschiedenen Sichtweisen zu einem Gesamtbild zu integrieren. Mit der Enthierarchisierung der Unternehmen kommt ein Kommunikationsproblem zwischen bisher auf verschiedenen Ebenen getrennt agierenden Personen hinzu, die nunmehr in einer stärker team- und prozeßorientierten Kooperationsstruktur schnell und unzweideutig miteinander kommunizieren müssen.

Solche Situationen verleiten oft zu unangemessenen Handlungsweisen. Es wurde eine Fülle typischer Vorgehensfehler in verschiedenen Phasen des Planens und Handelns (etwa bei der Informationssuche, der Modellbildung oder bei der Kontrolle von Maßnahmen) beobachtet.[1]) Um situationsangemessen handeln zu können, ist strategisches Denken erforderlich, wodurch die verschiedenen Handlungskomponenten (Ziele, Bedingungen und Ursachen, Aktionen/Maßnahmen, Erwartungen, Folgen und Effekte) zu in sich schlüssigen, konsistenten Handlungskonzepten verknüpft werden.

Wichtige Voraussetzungen der strategischen Handlungsflexibilität sind[2]):

- Der Akteur muß ein Zielsystem entwickeln mit klar formulierten Oberzielen und möglichst widerspruchsfreien Teil- und Zwischenzielen.
- Da es in dynamischen und komplexen Arbeitsfeldern oft unmöglich ist, im voraus detaillierte Pläne rational hinreichend begründet zu entwickeln, müssen die Handlungsentwürfe im Hinblick auf kritische Momente gedanklich durchgespielt und „Sollbruchstellen" festgelegt werden.
- Für den Fall, daß der Plan nicht realisierbar ist, müssen von vornherein alternative Maßnahmen und/oder Ziele bei der Planung in Erwägung gezogen werden.
- Wichtig ist eine ganzheitliche Wahrnehmung und Analyse der Handlungssituation. Man sollte nicht Einzelaufgaben nacheinander isoliert in Betracht ziehen, sondern größere Einheiten überblicken, so daß die Auswahl von Maßnahmen untereinander abgestimmt erfolgt.
- Überwiegend wird gefordert, Situationen recht schnell und „wie im Fluge" zu überblicken, rasch ein Bild von der Sache zu bekommen und eine halbwegs passende Maßnahme einzuleiten. Bei oberflächlicher Betrachtung von Zusammenhängen besteht aber die Gefahr, allzu einfache Pläne zu machen und Systemveränderungen nicht rechtzeitig zu bemerken.
- Bei Mehrfachzielentscheidungen müssen die unterschiedlichsten Eigenschaften (Konsequenzen) der zur Entscheidung stehenden Alternativen miteinander verglichen werden. Es müssen Bewertungs- und Gewichtungsverfahren eingesetzt werden, um die Nutzwerte und den Gesamtnutzwert einer Entscheidungsalternative zu bestimmen.
- In jeder Phase des Handelns können „Stocksituationen" auftreten, in denen der Akteur nicht weiter weiß, weil ihm Wissen fehlt. In diesem Fall wird heuristisches Handlungswissen benötigt, wie Fragen stellen, sich Hilfe holen, die Effekte von Maßnahmen kontrollieren, das Ziel ändern oder Zweck-Mittel-Analysen durchführen.

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

5.4.1 Modernisierte und neue Fortbildungsverordnungen

Geprüfter Versicherungsfachwirt/ Geprüfte Versicherungsfachwirtin

Die Neuordnung der Berufsbildung in der Versicherungswirtschaft zeigt beispielhaft, wie die Forderung aus Wirtschaft und Politik nach einer stärkeren Verbindung von Aus- und Weiterbildung in diesem klassischen und innovativen Wirtschaftsbereich auf Bundesebene im Konsens der Sozialpartner verwirklicht wird. Nach der Neuordnung der Berufsausbildung – die Ausbildungsordnung trat zum 1. August 1996 in Kraft – ist eine neue inhaltliche Schnittstelle zwischen Versicherungskaufleuten und Versicherungsfachwirten entstanden, die eine Neuordnung der Fortbildungsprüfung zum Versicherungsfachwirt/zur Versicherungsfachwirtin erforderlich machte.

Bisher war die Fortbildung der Versicherungsfachwirte nach §46 Abs. 1 BBiG geregelt. Am 1. Oktober 1997 gab es insgesamt 83 Regelungen der Industrie- und Handelskammern. Diese wurden im Zeitraum von 1976 bis 1995 erlassen. Bei den Prüfungsregelungen (z.B. bei den Voraussetzungen) und bei den Lehrgängen (z.B. hinsichtlich der Stundenzahlen) gibt es bundesweit deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Kammerbezirken.

Die bundeseinheitliche Neuordnung greift unterschiedliche Anforderungen in der Versicherungswirtschaft auf: Verbindung von Generalisten- und Spezialistenfortbildung, Flexibilität durch unterschiedliche Spezialisierungsmöglichkeiten, Managementfunktionen. Strukturell enthält die neue Fortbildungsverordnung mehrere Wahlmöglichkeiten, die eine flexible Handhabung ermöglichen:

Die Fortbildungsprüfung ist gegliedert in einen grundlegenden und einen handlungsspezifischen Teil. Es besteht die Möglichkeit, die Prüfung für den grundlegenden Teil ggf. an einem anderen Ort abzulegen.

- Der Prüfungsteil „grundlegende Qualifikationen" umfaßt die Bereiche „Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft", „Versicherungsbetriebslehre", „Allgemeines Recht und Versicherungsrecht". Er wird schriftlich geprüft.
- Der handlungsspezifische Teil enthält ein für Fachwirteprüfungen einmaliges Bausteinsystem (Themenbereiche), in dem je ein funktions- und produktorientierter Themenbereich auszuwählen ist. Die so ermöglichte bedarfsgerechte Generalisten- und Spezialistenfortbildung kann unterschiedlichen Anforderungen und Interessen gerecht werden. Darüber hinaus ist erstmals in die Fachwirtequalifikation inhaltlich ein Schwerpunkt Kommunikation und Management aufgenommen.

Im funktionsorientierten Teil kann zwischen den Themenbereichen „Personalwirtschaft", „Kapitalanlage und Controlling", „Marketing und Vertrieb" gewählt werden. Im pro-

[1]) Vgl. als Überblick: Dörner, D.: „Die Logik des Misslingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen", 1992

[2]) Franke, G.: (Hrsg.): „Strategisches Handeln im Arbeitsprozeß" (Studien zur Strategieforschung, Band 1), 1998 (in Vorbereitung)

duktorientierten Teil besteht die Wahlmöglichkeit zwischen den Themenbereichen „Spezielle Versicherungen des privaten, des ge-werblichen und des Industriegeschäfts", „Lebensversicherung und Unfallversicherung", „Private Kranken- und Pflegever-sicherung", „Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung", „Kraftfahrtversicherung", „Feuerversicherung, Nebenzweige, technische Versicherungszweige", „Rückversicherung", „Transportversicherung, Sonderzweige und Verkehrshaftungsversicherungen", „Weitere Finanzdienstleistungen".

Der Prüfungsteil „handlungsspezifische Qualifikationen" wird in dem funktions- und dem produktorientierten Themenbereich schriftlich und im Qualifikationsschwerpunkt Kommunikation und Management mündlich geprüft.

– Neu ist auch die Verbindung von Aufstiegs- mit Anpassungsfortbildung, da Themenbereiche, die nicht für die Prüfung zum Geprüften Versicherungsfachwirt/zur Geprüften Versicherungsfachwirtin gewählt werden, auch anschließend geprüft werden können.

Neuordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall[1].

Der Funktionsbereich des Industriemeisters soll auch in Zukunft als wichtige Koordinierungsstelle zwischen Produktion sowie den angrenzenden und übergeordneten Bereichen erhalten bleiben. Die Rechtsverordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall ist 1997 in Kraft getreten.[2])

Das neue Funktionsbild und die neuen Prüfungsanforderungen gliedern sich in die Handlungsbereiche Technik, Organisation sowie Führung und Personal. Die Prüfungsanforderungen sind so gestaltet, daß – ohne eine Differenzierung nach Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und Betriebsbereichen vorzunehmen – betriebliche Führungs-, Sach- und Koordinationsaufgaben im Mittelpunkt der Prüfung stehen. Neue Systeme und Methoden der Produktion, veränderte Strukturen der Arbeitsorganisation, neue Methoden der Personalführung und -entwicklung sowie der technisch-organisatorische Wandel sollen die Prüfungsinhalte mitbestimmen.

Die Zulassungsvoraussetzungen zur neuen Industriemeisterprüfung wurden geändert. Zusätzlich zum Facharbeiterabschluß sind nur noch zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung erforderlich. Um ein hohes Maß an Qualität und Vergleichbarkeit bei der Durchführung der Prüfung bei den zuständigen Stellen sicherzustellen, wird ein Rahmenstoffplan unter Federführung des Deutschen Industrie- und Handelstages von einem Arbeitskreis erarbeitet, dem auch Experten der IG Metall und des Bundesinstituts für Berufsbildung angehören.

Die zukünftige Industriemeisterqualifikation umfaßt neben den berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung die beiden bestandenen Prüfungsteile „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen" und „Handlungsspezifische Qualifikationen".

Die „Fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen" bauen auf dem Facharbeiterwissen auf und gelten als notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung zur Lösung der betrieblichen Situationsaufgaben im Rahmen des Prüfungsteils „Handlungsspezifische Qualifikationen". Die Prüfung im Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen" findet in der Regel nach dem ersten Qualifizierungsjahr statt[1]). Sie umfaßt folgende Prüfungsbereiche: Rechtsbewußtes Handeln, Betriebswirtschaftliches Handeln, Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung, Zusammenarbeit im Betrieb sowie Anwendung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten. Die Basisqualifikationen sind branchenneutral formuliert, d. h. sie können und sollen fachrichtungsübergreifend vermittelt und geprüft werden. Die Prüfungsaufgaben sollen einen Anwendungsbezug auf die Praxis einer Branche haben[2]).

Die auf die Prüfungen vorbereitenden Lehrgänge können – wie bisher – in der Vermittlung der Basisqualifikationen verschiedene Fachrichtungen zusammenfassen. Nur bei der Vermittlung der handlungsspezifischen Qualifikationen sollten spezielle Lehrgänge für die jeweiligen Fachrichtungen (Metall, Chemie, Elektrotechnik usw.) eingerichtet werden. Eine bestandene Prüfung im Prüfungsteil Basisqualifikationen behält fünf Jahre Gültigkeit und kann bei allen Industriemeisterfachrichtungen als Prüfungsteil wechselseitig angerechnet werden. Außerdem hat die Fünfjahresfrist für den Prüfungsteilnehmer den Vorteil, daß er nicht unbedingt in einem Zug seinen Qualifizierungsprozeß planen und umsetzen muß.

Der Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen" gilt als Kernstück der Industriemeisterprüfung. Notwendige Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist die erfolgreiche Teilnahme am Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen" und der Nachweis der bestandenen Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung.

Die Industriemeister-Lehrgänge sollen in Zukunft ihre Qualifizierungsmethode auf die neue Prüfungsstruktur umstellen und von ganzheitlichen Qualifizierungskonzepten ausgehen. Dies gilt insbesondere für den Teil, der auf die Prüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen" vorbereitet. Übergeordnetes Ziel wird es sein, durch das Bearbeiten von praxisnahen Situationsaufgaben, die den Arbeitsaufgaben eines „modernen" Industriemeisters entsprechen sollen, betriebliche Handlungskompetenz zu erlangen. Ein derartiger Qualifizierungsansatz baut systematisch auf bereits erworbenen, betrieblichen Erfahrungen auf. Da es sich bei den Lehrgangsteilnehmern um Facharbeiter handelt, die in der Regel noch keine Erfahrungen als Führungskraft gesammelt haben, müssen betriebliche „Führungsfälle mit Facharbeiterbezug" identifiziert und für den Qualifizierungsprozeß aufbereitet werden. Die neue Qualifizierungsstrategie stellt somit hohe Anforderungen an Weiterbildungsträger und -personal. Geschwindigkeit und Effizienz des Umstellungsprozesses werden davon abhängen, ob er konsequent durch unterstützende Maßnahmen wie Trägerberatung und -betreuung,

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.4

[2]) Veröffentlicht in: BGBl. I Nr. 83 vom 18. Dezember 1997, Seite 2923

[1]) Es ist davon auszugehen, daß auch in Zukunft die Industriemeisterlehrgänge in der Regel berufsbegleitend über einen Zeitraum von drei Jahren (1.000 bis 1.200 Unterrichtsstunden) laufen werden. Für die Vermittlung der „fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen" wird ca. ein Drittel der Qualifizierungszeit einkalkuliert. Dies bedeutet, daß nach dem ersten Lehrgangsjahr die Zwischenprüfung „Basisqualifikationen" stattfindet und der Lehrgang dann zwei weitere Jahre zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung „handlungsspezifische Qualifikationen" fortgesetzt wird.

[2]) Zwischen „anwendungsorientiert" und „handlungsorientiert" wird im Rahmen dieser Verordnung wie folgt unterschieden: Anwendungsorientiert bedeutet, daß an einfachen Beispielen aus der Berufspraxis geprüft wird, die sich immer nur auf einen Prüfungsbereich beziehen; handlungsorientiert bedeutet, daß an komplexen Situationen aus der Berufspraxis integrativ geprüft wird, die sich immer aus den Handlungsbereichen Technik, Organisation sowie Führung und Personal zusammensetzen.

Modellversuche und Forschungsprojekte, Dozenten- und Prüferschulung, Entwicklung von Lehrgangs- und Prüfungsmaterialien begleitet wird.

Die Struktur der neuen Verordnung „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall" gilt als Orientierung für die noch folgenden Neuordnungsvorhaben im Industriemeisterbereich.

Kfz-Servicetechniker/Kfz-Servicetechnikerin

Die Sozialpartner im Kfz-Gewerbe, Handwerks- und Industrieverbände sowie die Industriegewerkschaft Metall, hatten sich darauf verständigt, die Einführung des Qualifizierungsmodells und des Branchenzertifikats „Kraftfahrzeugservicetechniker/Kraftfahrzeugservicetechnikerin" nach dessen Erprobung durch eine Fortbildungsordnung auf der Grundlage des BBiG und der HwO abzusichern.[1]) Die Ergebnisse dieser Erprobung liegen in einer Studie des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung vor.[2]) Auf dieser Grundlage ist eine Fortbildungsordnung erarbeitet worden. Diese beschreibt im Funktionsbild die Aufgabenschwerpunkte, an denen Qualifizierung und Prüfung von Kraftfahrzeugservicetechnikern orientiert werden sollen.

Zugleich werden Kfz-Servicetechniker als Spezialisten des Betriebes für besonders komplexe Aufgaben der Instandhaltung, der Fehlerdiagnose und Reparaturen sowie des Einbaus von Zusatzeinrichtungen charakterisiert. Sie beraten die Betriebsleitung in technischen Fragen und bei der Einführung technischer Neuheiten. Sie legen in Zusammenarbeit mit der Kundschaft Problemlösungen vor und planen und steuern die entsprechenden Werkstättenaufträge. Hier tragen sie ihrer Funktion entsprechend eine besondere Verantwortung im Qualitätsmanagement des Betriebes. Als Multiplikatoren technischer Neuheiten unterstützen sie die Betriebsleitung bei der Information und Qualifizierung der Betriebsbelegschaft.

Die Prüfung orientiert sich an den Handlungsbereichen „Technik" und „Organisation/Kommunikation/Kooperation" sowie deren Gliederung nach „Qualifikationsschwerpunkten". Hauptkennzeichen der Prüfungsordnung ist ihre Handlungsorientierung. Die theoretischen Anforderungen im Qualifikationsschwerpunkt „Fahrzeugtechnik" (Kraftfahrzeugmechanik, -elektrik/-elektronik, -hydraulik, -pneumatik, -steuer- und -regeltechnik) sollen z.B. im Zusammenspiel von Kfz-Systemen, Werkstatteinrichtungen und Meßgeräten geprüft werden. Der Handlungsbezug der Prüfung wird durch Situationsaufgaben am Kraftfahrzeug selbst gesichert, die die Umsetzung des theoretischen Wissens im Arbeitsvollzug zeigen. Die Prüfungsaufgaben sind zusammenhängend so zu gestalten, daß jeweils Qualifikationsschwerpunkte aus beiden Handlungsbereichen miteinander verbunden werden, wie dies auch im täglichen Arbeitsvollzug geschieht. Prüfungsinhalte, die schwer in den üblichen Prüfungsverfahren zu erfassen sind, wie die Qualifikationsschwerpunkte „Kommunikation", „Kooperation", „Mitarbeiterqualifizierung" und „Kundenbetreuung und -beratung", werden in einem situationsbezogenen Fachgespräch zum Prüfungsgegenstand gemacht.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.5

[2]) Mendius/Bauer/Heidling: „Kraftfahrzeugservicetechniker – Ein innovativer Qualifizierungsansatz für das Handwerk", Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1997

Inhaltlich werden neue Akzente gesetzt: Das Denken und Handeln in Kfz-Systemen wird in den Mittelpunkt gerückt. Die technischen und anderen Aufgaben von Kfz-Servicetechnikern werden im gesamtbetrieblichen Aufgabenzusammenhang behandelt, z.B. in der Beteiligung an der Organisation und Mitarbeiterqualifizierung. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit erhalten einen neuen Stellenwert. Nur so kann Technik im Betrieb und im Kundenkontakt wirkungsvoller umgesetzt und eine verstärkte Dienstleistungsorientierung des Unternehmens verwirklicht werden. Erstmalig in einer Weiterbildungsverordnung des Bundes wird bei den Zulassungsvoraussetzungen auf das Erfordernis einer Berufserfahrung nach der Lehre verzichtet: Rechtlich kann die Qualifikation zum Kfz-Servicetechniker als Zusatzqualifikation begleitend zur Lehre vermittelt und geprüft werden.

Die Fortbildungsprüfungsverordnung ist 1997 erlassen worden.[1]) Sie tritt zum 1. Juli 1998 in Kraft. Die Branche beabsichtigt, in Übereinstimmung mit der Gewerkschaft für eine Qualitätssicherung zu sorgen, die alle wichtigen Faktoren, wie die Ausstattung der Berufsbildungsstätten, die Qualifikation des Lehrpersonals, die methodische Qualität der Maßnahmen, einbezieht. Sie will auch darauf hinwirken, daß die in der Fortbildungsverordnung formulierten Qualifikationen auf künftige Meisterprüfungen angerechnet werden können. Der Fachbeirat beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat eine entsprechende Empfehlung an den Verordnungsgeber gerichtet.

Qualifikationsmodule für Sekretariatsseiteneinsteiger und Sekretariatsseiteneinsteigerinnen

Auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse des Weiterbildungsangebots[2]) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine modulare Weiterbildungskonzeption im Sekretariat für Seiteneinsteigerinnen entwickelt. Diese Weiterbildungskonzeption soll den im Sekretariat beschäftigten Frauen, die nicht über den „Standardweg" verfügen, eine berufliche Perspektive eröffnen und Übergänge zum neuen Karriereweg durch „Brückenqualifikationsmodule" ermöglichen.

Als Einstiegsniveau in die Fortbildung[3]) werden die erfolgreich absolvierte Abschlußprüfung zum/zur „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation" (oder gleichwertige Abschlüsse) und eine mindestens zweijährige Berufspraxis gesehen. Der notwendige Qualifizierungsbedarf wird aus dem Vergleich zwischen Einstiegsniveau und den ermittelten Defiziten abgeleitet. Das Modulkonzept besteht aus einem Orientierungsmodul, 15 Fachmodulen (wovon acht exemplarische Einzelmodule entwickelt wurden) und einem Trainerleitfaden.

Orientierungsmodul

Es handelt sich um einen zweiwöchigen Orientierungskurs, in dem Eignung und Leistungsstand der Teilnehmer vor der Fortbildung „Sekretariatsfachkaufmann/Sekretariatsfachkauffrau" festgestellt werden. Ihrem Leistungsstand entsprechend, werden Empfehlungen hinsichtlich zusätzlicher Bildungsmaßnahmen vor der Teilnahme an der Maßnahme gegeben.

[1]) Veröffentlicht in: BGBl. I Nr. 86 vom 23. Dezember 1997, Seite 3127

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.4; Bonnet, P.: „Sekretariatsanalyse", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1996

[3]) Vgl. Behrend, E./Burgwald, M./Klose, Ch./Pawlik, A.: „Qualifikationsmodule für Sekretariatsseiteneinsteiger/-innen" (in Vorbereitung)

Fachmodule

Diese Module gliedern sich in Hilfestellungen für die Absolventen der Vorschaltphase und Hinweise für Bildungsträger und Dozenten. Die Hilfestellungen für die Absolventen sollen dazu dienen, festgestellte Defizite in einzelnen Bereichen auszugleichen. Sie umfassen Hinweise auf Lernmedien (insbesondere Lernprogramme, Selbstlernmedien), Literatur, Fernlehrgänge, Seminarveranstaltungen, Training bei Bildungsträgern, Kammern usw. Die Fachmodule bieten den Bildungsträgern und einzelnen Dozenten gezielte und praktische Hinweise auf am Markt erhältliche Lernmedien. Insbesondere sollen Selbstlernmaterialien eingesetzt werden. Es werden jedoch auch Hinweise auf bestehende (Kurzzeit-)Fortbildungen (z. B. Maschinenschreiben, Stenografie, kaufmännisches Rechnen usw.) gegeben.

Inhaltlich werden Defizite im instrumentell-arbeitstechnischen Sinn, wie Maschinenschreiben, Kurzschrift, PC-gestützte Textverarbeitung, Datenverarbeitung u. a. oder Defizite in Deutsch/Grammatik/Rechtschreibung behandelt. Daneben sind die Themen „Grundlagen betriebliches Rechnungswesen“, „Grundlagen betriebliches Personalwesen“ und „Betriebliche Organisation“ enthalten. Die Module sind sowohl einzeln als auch im Gesamtzusammenhang bearbeitbar.

Trainerleitfaden

Modulübergreifend wurde ein Leitfaden, der Hinweise für Trainer (Ausbilder, Dozenten usw.) und Bildungsanbieter enthält, entwickelt. Insbesondere werden dort Hinweise zum Verbund zwischen Formen der personalen Vermittlung des selbstgesteuerten (medialen) Lernens gegeben. Außerdem sind auch Anleitungshilfen zur Entwicklung der Fachmodule, die im Modulraster vorgeschlagen, aber nicht entwickelt wurden (z. B. Grundlagen betrieblichen Personalwesens), sowie Hinweise zur Methodik und Didaktik sowie zu Bewertungskriterien enthalten.

Es wurde ein Konzept entwickelt, das verschiedene Lernorte miteinander verbindet, z. B. das Lernen im Seminar, am Arbeitsplatz, zu Hause. Das Lernen soll sowohl in Lehrgängen bei Bildungsträgern, berufsbegleitenden Lehrgängen als auch in Weiterbildungsabteilungen von Unternehmen möglich sein.

Qualifizierung von Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk

Unternehmer- und Meisterfrauen arbeiten in mehr als drei Viertel[1]) aller deutschen Handwerksbetriebe als mithelfende Ehefrauen von Unternehmern. Sie nehmen eine Schlüsselrolle für die Funktions- und Innovationsfähigkeit ihres Handwerksbetriebs ein. Ihrem Selbstverständnis nach sind sie die „Co-Pilotinnen“ des Betriebs.[2]) Obwohl sie die Handwerksmeister in hervorragender Weise unterstützen, ist bisher eine berufliche Qualifizierung für ihre verantwortliche betriebliche Position nicht vorhanden.[3])

[1]) Vgl. „Meisterfrauen wollen formale Qualifikationen“, in: FAZ, Nr. 147, 1997

[2]) Vgl. Dinter, I.: „Weiterbildungsmöglichkeiten für Unternehmerfrauen im Handwerk“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Stand: März 1997

[3]) Vgl. Schmidt, H., „Unternehmerfrauen erwarten bessere Berufsabschlüsse für ihre Arbeit“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 25/1996/3

Vor diesem Hintergrund wird bis Ende 1999 ein Konzept zur Qualifizierung dieser Zielgruppe in einem Modellprojekt[1]) entwickelt, erprobt und evaluiert. Das Lernkonzept berücksichtigt die Mehrfachbelastung der Frauen durch ihre Tätigkeit im Betrieb, im Haushalt und der Familie. Bedingt durch das höhere Durchschnittsalter der Frauen muß auf erwachsenengerechte Lernformen geachtet werden. Das individuelle Weiterbildungsprogramm soll auch auf die unterschiedlichen Vorbildungen und das umfangreiche berufliche Erfahrungswissen sowie unterschiedliche betriebliche Erfordernisse Bezug nehmen. Daher wird ein handlungs- und praxisorientiertes Qualifizierungskonzept im Bausteinsystem speziell für Frauen im Handwerk entwickelt:

- Die Inhalte sind auf die Arbeitsanforderungen der Unternehmer- und Meisterfrauen abgestimmt.
- Der Zeitrahmen für die Weiterbildung und das Qualifizierungsziel wird von den Teilnehmerinnen selbst bestimmt.
- Die fachlichen Qualifizierungsschwerpunkte lassen sich durch ein bausteinartiges Seminarprogramm nach persönlichem Bedarf zusammensetzen.
- Die Abschlüsse sind auf der Ebene eines Grundberufs (Bürokaufmann/Bürokauffrau) und zwei aufbauender Fortbildungsabschlüsse (Fachwirt/Fachwirtin für Betriebsführung im Handwerk und Betriebswirt/Betriebswirtin im Handwerk) angesiedelt.
- Lernbarrieren sollen durch ein Beratungs- und Betreuungsangebot überwunden werden.
- Die Lernorganisation enthält Lernanteile im Seminar, Lerngruppen und Selbstlernen am Arbeitsplatz.

Angestrebt wird auch eine bundesweite Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeit für die Unternehmer- und Meisterfrauen.

5.4.2 Aspekte der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung[2])

Projekte zur Qualitätssicherung

Im Rahmen des europäischen Programms LEONARDO da VINCI gibt es 14 Projekte unter deutscher Leitung zum Thema „Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“. Die Projekte untersuchen unterschiedliche Aspekte der Qualitätssicherung: Entwicklung von Qualitätskriterien und Verfahren zur Qualitätssicherung, Bedarfsanalyse als wesentliches Qualitätselement und Qualifizierung des Weiterbildungspersonals. Die LEONARDO-Koordinierungsstelle des Bundesinstituts für Berufsbildung initiierte ein Netzwerk, in dem die Projekte zusammenarbeiten, transparent gemacht und die Ergebnisse europaweit übertragen werden.

Von 1992 bis 1997 finanzierte das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit zwei Projekte – den ESF-Bildungstest[3]) und das Transferprojekt zur Einführung von Qualitätsmanagement-Systemen in der beruflichen Bildung (ISO-Transferprojekt)[4]) – zur Qualitätssicherung der Weiterbildung.

[1]) Das Modellprojekt wird durchgeführt vom Landesverband der Meisterfrauen im Handwerk e.V. München und dem Landesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. Koblenz.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.2

[3]) Marx, K./Bötel, C.: „Qualität in der beruflichen Bildung – ein sächsisches Markenzeichen“; Abschlußbericht zum ESF-Bildungstest, 1997

[4]) Dokumentation „ISO-Transferprojekt für Einrichtungen beruflicher Weiterbildung des Landes Sachsen“, 1997

Ziel beider Projekte war es, dem Staatsministerium Entscheidungshilfen für die Vergabe von Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds bzw. von Landesmitteln anzubieten. Der ESF-Bildungstest untersuchte im Produkt Weiterbildung die Kontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungseinrichtungen sowie die Information und Beratung der Weiterbildungseinrichtungen in Fragen der Qualitätssicherung. Das ISO-Transferprojekt untersuchte den Prozeß Weiterbildung. Konkret wurden 59 Einrichtungen bei der Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems nach DIN EN ISO 9000ff. unterstützt. In Schulungen erhielten die Teilnehmer aus den Einrichtungen das nötige Wissen für die Einführung von Qualitätsmanagement-Systemen vermittelt. Unternehmensspezifische Beratungen ergänzten die Schulungen.

Das Staatsministerium wird die Ergebnisse beider Projekte als Entscheidungshilfen in seine Förderpraxis aufnehmen. Die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9000ff. beim Bildungsträger wird künftig ein wesentliches Kriterium, jedoch keine Voraussetzung bei der Mittelvergabe sein. Da der prozeßorientierte Ansatz keine Produktqualität garantiert, wird die Verzahnung von produkt- und prozeßorientierter Qualitätssicherung angestrebt.

Qualitäts- und Umweltmanagement im Handwerk

Die Anforderungen an die Unternehmen bei der Umsetzung der Normen für Qualitätssicherungs- und Umweltmanagement-Systeme, die in den letzten Jahren gesetzt wurden (Qualitätssicherungsnormen DIN EN ISO 9000ff. und Umweltauditnorm ISO 14000), haben entsprechenden Weiterbildungsbedarf bei den Handwerksunternehmen entstehen lassen. In der kleinbetrieblichen Handwerkswirtschaft wird unmittelbarer als bei größeren Unternehmen deutlich, daß weniger die formalen Abwicklungsvorschriften als vielmehr die persönliche Haltung und Qualifikation der Mitarbeiter für erfolgreiches betriebliches Qualitäts- und Umweltmanagement maßgebend sind.

Der Erfolg ist letztlich vom Selbstverständnis und der Akzeptanz der Betriebsleitung und der Mitarbeiter abhängig. Infolgedessen sollten diese Innovationsprozesse selbst dann immer betriebsspezifisch durchgeführt werden, wenn sie einer betriebsübergreifend entwickelten Strategie folgen. Entscheidend ist dabei für den Betrieb die Kosten-Nutzen-Relation. Positiv wirkt sich aus, wenn erhebliche Einsparpotentiale erkennbar werden.

Die Auswertung vorliegender Literatur und Weiterbildungskonzepte hat ergeben, daß es weniger an ausgearbeiteten schriftlichen Unterlagen über die inhaltlichen Fragen des Qualitäts- und Umweltmanagements fehlt, als an arbeitsökonomischen und methodisch geordneten Einführungsstrategien, die auf eine Mitwirkung aller Beteiligten setzen. Deshalb können sich Qualifizierungskonzepte hier nicht auf herkömmliche Weiterbildungsformen beschränken. Vielmehr ist eine enge Verzahnung von gezielter Information, Unternehmensberatung und begleitenden Schulungsmaßnahmen bei der Einführung von Qualitäts- und Umweltmanagement-Systemen erforderlich.[1])

Die Handwerkskammern Düsseldorf und Trier führen hierzu in engem Informationsaustausch zwei Wirtschaftsmodellprojekte durch.[2]) In der ersten Phase der Modellprojekte werden beispielhafte Einführungsprozesse in einzelnen Betrieben verschiedener Branchen (Trier: Metall-, Elektro-, Bau- und Ausbaugewerbe; Düsseldorf: Gebäudereinigungs-, Galvanik- und Baugewerbe) erprobt. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung werden diese Lehrgänge verfolgt und bewertet, um daraus übertragbare Strategien zu gewinnen. Die jeweiligen Innungsorganisationen wurden dazu bereits in entsprechende Gruppen eingebunden. Im Mittelpunkt der Modellprojektarbeiten stehen jeweils Weiterbildungskonzepte, Managementsysteme und darauf abgestimmte Dozentenschulungskonzepte. Die Weiterbildungsmaßnahmen selbst sollen zu einem wesentlichen Teil als betriebsinterne Schulung angeboten werden.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.2; die dort dargestellte Qualifizierungskonzeption wird zur Zeit in den Ländern Bremen und Mecklenburg-Vorpommern genutzt.

[2]) Es handelt sich um die Modellprojekte: „Qualitätsmanagement im Handwerk" bei der Handwerkskammer Trier und „Entwicklung einer Qualifizierungsstrategie zur Einrichtung und Pflege eines Umweltmanagementkonzepts in Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks" bei der Handwerkskammer Düsseldorf.

5.4.3 Weiterbildungsberatung

Hauptaufgabe der Weiterbildungsberatungsstellen ist es, den Bürgern Informationen und Orientierungshilfen für Bildungsentscheidungen zu geben. Neben der Individualberatung übernehmen sie aber auch wichtige Aufgaben in der Regionalentwicklung. So wurde z.B. von der Bildungsberatung Münster ein auf zwei Jahre angelegter Kooperationsprozeß zwischen den Bildungsträgern der Region angeregt und moderiert, der zu einer Modernisierung der regionalen Weiterbildungsentwicklungsplanung und zu deutlich verbesserten Kommunikations- und Kooperationsstrukturen geführt hat.[1]) Ähnliche Aktivitäten, zunehmende Kontakte zu Weiterbildungsträgern und Betrieben sowie die Ermittlung regionaler Weiterbildungsbedarfe gab es auch bei anderen Beratungsstellen. Einige Beratungsstellen unterstützen Bildungsträger bei der Einrichtung von Bildungsmaßnahmen, die durch den Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

1997 traten Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung der Arbeit von Weiterbildungsberatungsstellen mehr in den Vordergrund. Es fanden umfangreiche Evaluationsuntersuchungen in Brandenburg und in Hamburg statt.[2]) Die Studien dienten dazu, die Erfolge der Arbeit zu analysieren und das Leistungsspektrum zu verbessern. Auf einem Workshop der norddeutschen Beratungsstellen wurden im Herbst 1997 „Kriterien für ein Erfolgscontrolling in der Weiterbildungsberatung" diskutiert, die Grundlage für die weitere Arbeit sein sollen.

Eine kontinuierliche Evaluation für die im Zuge eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie[3]) entstandenen Beratungsstellen in den neuen Ländern erfolgt seit 1993 in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung[4]):

[1]) Gieseke, W./Lenz, W./Meyer-Dohm, P. u.a.: „Evaluation der Weiterbildung – Gutachten", Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1997

[2]) Vgl. Isoplan (Hrsg.): „Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg", unveröffentlichte Zwischenberichte, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH, Potsdam und Saarbrücken 1997 und für die Hamburger Studie: Meyer, K.: „Weiterbildungsberatung – Aktuelle Aufgaben und Probleme", in: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 3/1997, Dienstleistungen für die Erwachsenenbildung sowie Universität Hamburg/Lehrstuhl für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Projekt: „Erarbeitung von Instrumenten der externen und internen Erfolgskontrolle des Vereins Weiterbildung Hamburg e.V.", vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 5.2.3

[4]) Zu den Ergebnissen vgl. Harke, D. und Krüger, H.: „Aufbau und Schwerpunkte der Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern" (in Vorbereitung)

• Struktur der Ratsuchenden

Die Anzahl der dokumentierten Beratungsgespräche in den erfaßten Stellen in den neuen Ländern (Rostock, Stralsund, Schwerin, Pritzwalk, Erfurt, Leipzig) ist im ersten Halbjahr 1997 gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum um fast 12 Prozentpunkte auf 3.614 gestiegen. Während in der Regel die Frauen überwiegen (ca. 60%), macht Rostock weiter eine Ausnahme; hier sind Männer im 1. Halbjahr 1997 mit 57 % vertreten. An diesem Standort nehmen zunehmend arbeitsuchende Männer (z.B. Soldaten) die Hilfe der Beratungsstelle in Anspruch.

Der Anteil arbeitsloser Ratsuchender hat, wie schon 1996, zugenommen (um 4%); die Quote betrug 1997 55% (1.986). Hier liegen Pritzwalk mit 69% und Rostock mit 67 % über dem Durchschnitt aller Stellen. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist noch etwas gewachsen: auf 15% (558) im Durchschnitt aller Stellen; unter den weiblichen Ratsuchenden liegt ihr Anteil weiterhin über 20%. Dazu gehören auch Frauen ohne Ansprüche auf Leistungen des Arbeitsamtes. Die Quote der Sozialhilfeempfänger unter den Ratsuchenden hat sich von 1996 auf 1997 mehr als verdoppelt: von 3% auf 7% (261).

Erstmalig seit 1993 gab es auch einen nennenswerten Anteil von Ratsuchenden mit anderer Staatsangehörigkeit (6%).

• Beratungsschwerpunkte

Am häufigsten wurde 1997 mit 60% zu Fortbildungen beraten, darunter (wie in den Vorjahren) meist zu Anpassungsfortbildungen (knapp 30%). Auch bei den Langzeitarbeitslosen geht es vorwiegend um die Aktualisierung und Erweiterung der Kenntnisse; die meisten haben bereits arbeitsmarktorientierte Qualifizierungen absolviert. Bei den Aufstiegsfortbildungen werden häufig berufsbegleitende Formen gewünscht. Auch 1997 gab es einen Rückgang der Gespräche zu Umschulungen; der Anteil ist seit 1996 um 5 Prozentpunkte auf 36% gesunken. Umschulungen erfolgen fast nur noch aus gesundheitlichen Gründen. Nach Auskunft der Beratungsstellen verfügt die Mehrzahl der Ratsuchenden über marktgängige Abschlüsse.

Bei den Beratungen zur beruflichen Bildung haben sich die Anteile der vier erfaßten Bereiche im 1. Halbjahr 1997 gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum leicht verändert: kaufmännisch-verwaltender Bereich 35% (39%), gewerblich-technischer Bereich 30% (27%), Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich 25% (27%) und Datenverarbeitung 12% (8%).

Bei den Beratungen über Möglichkeiten der beruflichen Veränderung hat die Arbeitsplatzsuche mit einer Zunahme von 26% auf 29% noch mehr Gewicht bekommen. Es gab 1997 auch etwas mehr Gespräche über Möglichkeiten einer Selbständigkeit; sie wurden mit 7% der Ratsuchenden geführt, in Rostock mit 15%. Bei einem zunehmenden Teil der Ratsuchenden erschweren Barrieren und Probleme eine Weiterbildungsteilnahme; es fehlen insbesondere passende Angebote (39%). Im Durchschnitt aller Stellen wurde bei 24% (25%) der Gespräche die Verstärkung persönlicher Interessen thematisiert.

Die direkte Übermittlung an Weiterbildungseinrichtungen als Beratungsergebnis war rückläufig (von 83% auf 79% der Beratungsfälle). Nach Auskunft der Berater und Beraterinnen spiegelt dieses Ergebnis die strengeren Fördervoraussetzungen und die zunehmenden Probleme wider, erfolgversprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu finden.

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

5.5.1 Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen

Als Langzeitarbeitslose gelten nach dem SGB III Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind. In der Bundesrepublik Deutschland gab es Ende Dezember 1997 bei den Arbeitsämtern 1.540.033 registrierte Langzeitarbeitslose. Somit waren 34% der gemeldeten Arbeitslosen langzeitarbeitslos.[1])

Der Langzeitarbeitslosigkeit wird mit unterschiedlichen arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Konzepten entgegengewirkt. Zu den Maßnahmen für Langzeitarbeitslose gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung auf der Grundlage des Arbeitsförderungsrechts nach dem bis zum 31. Dezember 1997 geltenden AFG und ab 1. Januar 1998 nach dem SGB III (Förderung der beruflichen Weiterbildung), die die Aussichten auf eine Arbeitsvermittlung verbessern sollen.

In diesem Zusammenhang wird auch der Ansatz verfolgt, Maßnahmen, wie die Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe, auch für mehrfach benachteiligte Langzeitarbeitslose zu erschließen, deren Vermittlungschancen durch gesundheitliche Beeinträchtigungen, ein höheres Lebensalter, niedrige Schulabschlüsse, fehlende Berufsabschlüsse und/oder soziale Benachteiligungen eingeschränkt sind. Dazu wurden und werden Modellversuche durchgeführt, in denen Umschulungen durch Begleitmaßnahmen wie Vorbereitung, Nachbereitung, Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Betreuung ergänzt werden[2]).

Weiterhin werden modifizierte Formen des Nachholens von Berufsabschlüssen für speziell am Arbeitsmarkt Benachteiligte, u.a. auch Langzeitarbeitslose, in Modellversuchen erprobt, in denen finanzielle Förderketten sowie Ansätze des Lernens in der Arbeit im Mittelpunkt des Interesses stehen[3]).

Ergänzend zum klassischen Weiterbildungsangebot nach dem Arbeitsförderungsrecht werden zunehmend Maßnahmen gefördert, die Qualifizierung und Beschäftigung kombinieren. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen des Bundes, der Länder und der Kommunen – zum Teil unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds.[4])

Im Bundesinstitut für Berufsbildung werden kombinierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose hinsichtlich konzeptioneller Aspekte untersucht. Im Mittelpunkt stehen inhaltliche, organisatorische und didaktisch-methodische Aspekte der Qualifizierungsanteile. Erste Ergebnisse zeigen eine außerordentliche Vielfalt in der Gestaltung solcher Maßnahmen.[5])

Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sind entweder mit besonderen, zeitlich begrenzten Vorhaben verbunden oder sie sind in den regulären Betriebsablauf eines trägereigenen Einrichtungsbereiches und/oder Fremdunternehmens einbezogen. Die einzelnen Vorhaben erstrecken sich über unterschiedlich lange Zeiträume, von einem Jahr bis zu fünf Jahren und länger. Nehmen sie längere Zeit in Anspruch, schließen sie mehrere ein- oder zweijährige Maßnahmedurchläufe ein, d.h. die Teilnehmer werden gruppenweise nach Ablauf ihrer Maßnahmen ausgetauscht.

[1]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Aktuelle Daten, Dezember 1997

[2]) Vgl. Klähn, M./Dinter, I.: „Umschulung von Langzeitarbeitslosen", Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 34, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1994. Zur Zeit wird dieses Konzept in Leipzig und Aue mit langzeitarbeitslosen Frauen erprobt.

[3]) Vgl. Kapitel 5.5.2

[4]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.5.2

[5]) Vgl. ebenda

Häufig wird eine Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen Anforderungen mit als „sinnvoll" bezeichneten Aufgaben angestrebt, d. h. es verbindet sich mit ihnen neben arbeitsmarktpolitischen Zielen für die jeweilige Region oder Kommune ein zusätzlicher Nutzen, z. B. die Erhöhung der Lebensqualität der Bevölkerung, die infrastrukturelle Erschließung der Region oder die Verbesserung des kommunalen Dienstleistungsangebots.

Der Umfang des Qualifizierungsanteils liegt zwischen 10% und 50%. Die Qualifizierungsinhalte beziehen sich in unterschiedlicher Gewichtung auf berufsfachliche Aspekte (praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten, theoretische Grundlagen) und überfachliche Komponenten (allgemeinbildendes Wissen sowie Persönlichkeitsentwicklung und soziale Haltungen).

Beschäftigung und Qualifizierung sind grundsätzlich zum einen durch fachliche Anleitung innerhalb der Beschäftigungsphasen und zum anderen durch fachtheoretische Unterweisung in den Qualifizierungseinheiten miteinander verbunden. Die einzelnen Maßnahmebestandteile können jeweils vom Maßnahmeträger oder unter Einbeziehung anderer Einrichtungen organisiert und durchgeführt werden. Hier bestehen im wesentlichen zwei unterschiedliche Formen: Maßnahmeträger führen die theoretischen Qualifizierungseinheiten selbst durch, während die Beschäftigung in Fremdfirmen über Leiharbeitsverhältnisse erfolgt, oder aber Maßnahmeträger führen die Beschäftigungsteile durch und lassen die Qualifizierung von externen Bildungsträgern ausführen.

Hinsichtlich der inhaltlichen Verknüpfung von Beschäftigung und Qualifizierung kann unterschieden werden nach Maßnahmen, in denen beide Elemente unverbunden nebeneinander stehen, in denen Beschäftigungs- und Qualifizierungsanteil aufeinander bezogen sind sowie Maßnahmen, in denen die Qualifizierung bezogen auf einen konkreten Arbeitsplatz erfolgt.

5.5.2 Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung

Um die Möglichkeiten zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu verbessern – rund 1,6 Millionen Personen in der Altersgruppe der 20- bis unter 30jährigen bleiben ohne Berufsausbildung[1]) –, wurde 1995 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und dem Bundesinstitut für Berufsbildung die Modellreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung" initiiert[2]). Zur Zeit werden mit fünf Modellprojekten in Zusammenarbeit mit Betrieben und Beschäftigungsträgern neue Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen für an- und ungelernte junge Erwachsene erprobt. Trotz der uneinheitlichen Förderkonditionen ist es in verschiedenen Ländern gelungen, sowohl eine gewisse Verstetigung des in den Modellprojekten erprobten Nachqualifizierungskonzeptes zu erreichen (Sachsen-Anhalt, Thüringen, Hamburg), als auch Nachfolgeprojekte zu installieren (z. B. in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg).[3])

• Schrittweise Nachqualifizierung

Eine zentrale Aufgabe der Modellprojekte ist, beschäftigungsfördernde Maßnahmen und Teilqualifizierungen so zu strukturieren, daß sie zu Stationen auf dem Weg zur Externenprüfung bzw. Umschulungsprüfung vor der Kammer werden. Für die Nachqualifizierung wurden in der Modellreihe einheitlich anzuwendende Kriterien für das schrittweise Vorgehen festgelegt. Für die Nachqualifizierung und für die Weiterbildung Erwachsener bringt ein Qualifizierungsangebot in Teilschritten erhebliche Vorteile.[1]) Die Modellreihe hält hinsichtlich des Qualifizierungsziels am anerkannten Berufsabschluß nach §25 BBiG fest. Forbildungsangebote, die zu anderen beruflichen Qualifikationen führen, sind nicht Gegenstand der Modellreihe. Die in der Modellreihe entwickelte Nachqualifizierung in Teilschritten erfolgt nicht im Rahmen eines Ausbildungsvertrages und soll zu einer Externenprüfung („Zulassung in besonderen Fällen", §40 BBiG) oder zu einer Umschulungsprüfung führen. Innerhalb des geltenden Rechtsrahmens dürfen Jugendliche so nicht ausgebildet werden (§28 BBiG).

• Einführung eines Berufsbildungs-/Qualifizierungspasses

Alle an der Modellreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung" beteiligten Bildungsträger zertifizieren die erreichten Qualifizierungsschritte, so daß die Vergleichbarkeit der von den Teilnehmern erworbenen Qualifizierungsergebnisse mit den Berufsbildpositionen der Ausbildungsordnungen besteht. Die Zertifikate sollen in einem Berufsbildungs-/Qualifizierungspaß gesammelt werden. Dieser enthält außerdem die Testate des Bildungsträgers und Zeugnisse des Arbeitgebers, aus denen hervorgeht, welche beruflichen Tätigkeiten ausgeübt wurden bzw. selbständig verrichtet werden können.

Als Nachweis über die individuell erreichten Teilqualifikationen eines Berufsbildes kann der Qualifizierungspaß eine Grundlage für ein späteres Nachholen des Berufsabschlusses im Rahmen der Externenprüfung sein. Bei der Zulassung zur Externenprüfung kann auf diese Weise „glaubhaft dargetan (werden), daß der Bewerber die (erforderlichen) Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat" (§40 Abs. 2 BBiG). Die Entscheidung über die Zulassung trifft letztlich der Prüfungsausschuß der zuständigen Stelle.

In Berlin wird im Landesausschuß für Berufsbildung diskutiert, ob der entwickelte Prototyp des Qualifizierungspasses für andere Weiterbildungsträger und auch z. B. für den Bereich der schulischen Lehrgänge zur Berufsvorbereitung verbindlich eingeführt werden soll.

• Didaktische Innovationen

Bei der organisatorisch-didaktischen Gestaltung der Qualifizierungsprozesses in der Weiterbildung läßt ein schrittweises Vorgehen dem Bildungsträger großen Freiraum zur Berücksichtigung der Interessen von Teilnehmern, Arbeitgebern und Betrieben sowie regionaler Besonderheiten. Die Projektteilnehmer lernen alle inhaltlichen Bereiche der Ausbildungsordnung in typischen Arbeitsprozessen, d. h. in realen beruflichen und damit möglichst in betrieblichen Handlungssituationen kennen.

---

[1]) Die Zusammensetzung des Personenkreises, die Gründe der nicht erfolgten beruflichen Qualifizierung sowie vorhandener Bereitschaft zur Nachqualifzierung wurde in den Berufsbildungsberichten 1991 bis 1996 dargestellt.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.4

[3]) Davids, S./Djafari, N./Grote, B.: „Junge Erwachsene qualifizieren. Nachholen von Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung", Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Band 29, 1997

[1]) Kloas, P.-W. P.: „Modularisierung in der beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zu Lösung von Zukunftsproblemen?", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur Beruflichen Bildung, Band 208, 1997

Pütz, H.: „Integration der Schwachen – Stärke des dualen Systems", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 162, 1993

Reuling J./Sauter, E. u. a.: „BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/1996

Bei der Gestaltung des Lernprozesses muß der Gesichtspunkt der Handlungsorientierung im Vordergrund stehen. Inzwischen liegen für die Einzelberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann für Einzelhandel/Kauffrau für Einzelhandel, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin, Tischler/Tischlerin, und Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin vollständig entwickelte Vorschläge für eine schrittweise Qualifizierung in sechs bis acht abgeschlossenen Schritten vor, die jeweils noch in Bausteine/Lerneinheiten gegliedert sind.

Die Qualifizierungsschritte sind folgendermaßen strukturiert:

- eine den Einzelberuf überschreitende Grundlagenqualifizierung im Berufsfeld (zwei Module im ersten Jahr der Nachqualifizierung),
- Segmentierung der Kernbereiche der beruflichen Tätigkeiten des jeweiligen Ausbildungsberufes,
- Komplettierung durch Prüfungsvorbereitung/Repetitorium.

Die Qualifizierungsschritte umfassen eine durchschnittliche Zeitdauer von drei bis vier Monaten. Den Teilnehmern werden bei Bedarf individuell zu nutzende Förderkurse (z.B. in Deutsch und Mathematik) angeboten. Darüber hinaus ist es möglich, bei entsprechender Leistungsstärke des Teilnehmers weitergehende berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die durch einen Bildungsträger zertifiziert werden.

Im Rahmen der Modellversuchsreihe bezeichnen die „Module" das Qualifizierungsergebnis. Zusammengefaßt liegen dem Konzept folgende Kriterien zugrunde:[1])

- Die Lerneinheiten werden sowohl kursbezogen beim Bildungsträger als arbeitsplatzbezogen im Betrieb absolviert.
- Qualifizierungsschritte können den in den Ausbildungsordnungen festgelegten Berufsbildpositionen bzw. den Ausbildungsprofilen eindeutig zugeordnet werden.
- Die Qualifizierungsschritte werden in überschaubaren Zeiträumen von ca. drei bis vier Monaten abgeschlossen.
- Zertifikate beschreiben die erworbenen beruflichen Kompetenzen.
- Sie werden in einem Berufsbildungs-/Qualifizierungspaß dokumentiert.

Die in den Modellversuchen entwickelten Qualifizierungsschritte werden inzwischen trägerübergreifend und wechselseitig erprobt. Darüber hinaus wird das Konzept auf andere Berufe übertragen.

• Transferaktivitäten

Zur Information der Fachöffentlichkeit wurde 1996 eine überregionale Tagung zum Thema „Modularisierung und Erwerbstätigkeit" durchgeführt.[2]) Zur Klärung der Inhalte des häufig verwendeten Begriffs „Modularisierung" wurde 1996/97 vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Befragung von 170 ausgewählten Bildungsträgern durchgeführt sowie eine Literaturstudie in Auftrag gegeben.[1]) Beide Untersuchungen haben ergeben, daß es in Deutschland für diesen Bereich keine Einheitlichkeit hinsichtlich des Begriffsverständnisses sowie der Anwendung von Qualitätsstandards gibt.[2])

[1]) Davids, S.: „Berufsbegleitende Nachqualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsausbildung – Realisierung eines modularen Konzepts in vier Modellversuchen", in: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz / Diepold, P. (Hrsg.): „Berufliche Aus- und Weiterbildung, Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen". Dokumentation des 2. Forums Berufsbildungsforschung 1995 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 195, 1996

[2]) Video „Modularisierung und Erwerbstätigkeit" Ergebnisdokumentation der Fachtagung am 20. und 21. November 1996 in Hamburg, Vertrieb: BBJ-servis gGmbH, Berlin

Die zur Begleitung der Modellversuche eingerichteten Beiräte mit den Vertretern der Länderministerien bzw. Senatsverwaltungen, der Landesarbeitsämter, der zuständigen Kammern sowie der Sozialpartner haben ebenfalls dazu beigetragen, entsprechende Nachqualifizierungsmaßnahmen zu installieren. Auf Landesebene (z.B. Berlin und Nordrhein-Westfalen) wurden die Finanzierungsgrundlagen für Projekte gesichert, die gezielt die vorliegenden Ergebnisse der Modellreihe aufgreifen.[3])

Im Rahmen der Ressortforschung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, des arbeitsmarktpolitischen Landesprogramms von Nordrhein-Westfalen sowie des Europäischen Förderprogramms LEONARDO da VINCI und der Gemeinschaftsinitiative ADAPT wurden weitere Modellprojekte nach den Kriterien der Modellreihe „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung" initiiert.[4])

5.6 Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung"

Das Förderprogramm „Begabtenförderung berufliche Bildung" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben und die bei Aufnahme in das Förderprogramm jünger als 25 Jahre sind. Gefördert wird die Qualifizierung junger Fachkräfte, die sich im Wettbewerb der Bildungswege für die „Karriere mit Lehre" entscheiden. Dies erhöht die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und trägt zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie zur Sicherung eines leistungsfähigen Fachkräftenachwuchses bei.

Über drei Jahre hinweg können Zuschüsse von jährlich bis zu 3.000 DM für die Finanzierung anspruchsvoller berufsbegleitender Weiterbildung gezahlt werden, insgesamt bis zu 9.000 DM. Das Förderprogramm wird von den für die Berufsbildung zuständigen Stellen durchgeführt, die auch Informa-

[1]) Schröder, U.: „Modulare Nachqualifizierung – ein kommentiertes Veröffentlichungsverzeichnis zum gegenwärtigen Stand der Forschung", Stand: November 1996, Arbeitspapier 2 aus dem Vorhaben 1.0005 des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1997

[2]) Davids, S./Fahr, B.: Eingangsreferat zur Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Modularisierung und Erwerbstätigkeit" am 20. und 21. November 1996 in Hamburg, Arbeitspapier 1 aus dem Vorhaben 1.0005 des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1996

[3]) Zwei Landesmodellversuche werden in Nordrhein-Westfalen mit der Thyssen-Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung mbH, Dortmund, sowie in Regie der Handwerkskammer Düsseldorf mit entsprechendem Konzept wie die Modellreihe des Bundesinistituts für Berufsbildung durchgeführt.

[4]) Im Rahmen der Ressortforschung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie werden Projekte (Neue Arbeit Saar, Christliche Jugenddorfwerk) gefördert, die entsprechend strukturierte Nachqualifizierungskonzepte entwickeln und erproben. Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT unter Ko-Finanzierung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und des Landes Berlin wird ein Projekt in Regie von BBJ-servis gGmbH mit der Aufgabenstellung der Entwicklung entsprechender Systeme für die Weiterbildung gefördert.

tionsmaterial bereithalten. Das Programm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, in dem die Sozialpartner, die Länder und die Wissenschaft mitwirken.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie führt gegenwärtig die vom zuständigen Fachausschuß des Deutschen Bundestages angeregte Erfolgskontrolle des Förderprogramms im Wege einer Langzeitstudie über Wirkung und Nutzen des Förderprogramms fort.

• Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Mit gut 13.000 Stipendiatinnen und Stipendiaten hat das Programm seine Sollstärke erreicht. Die Geförderten-Quote liegt bei 0,9% eines Absolventenjahrganges der dualen Berufsausbildung. Sie entspricht damit etwa der Geförderten-Quote der Begabtenförderung im Hochschulbereich (Studienförderung) – ein wichtiger Schritt zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

Der Anteil der Frauen bei den Neuaufnahmen des Jahres 1996 lag bei 46%. Gemessen an dem Frauenanteil von 43% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern des Jahres 1995 sind Frauen im Förderprogramm leicht überrepräsentiert.

Die neuen Länder haben ihre Beteiligung am Förderprogramm gesteigert: 1997 standen für die Förderung von 1.289 Stipendiaten aus den neuen Ländern 2,7 Mio. DM zur Verfügung. Die Förderquote liegt mit 0,5% zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,9%, zeigt aber stetig steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten des Aufnahmejahrgangs 1996 hatten 9% einen Hauptschulabschluß, 47% einen mittleren Bildungsabschluß und 44% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 1995 hatten hingegen 36% einen Hauptschulabschluß, 42% einen mittleren Bildungsabschluß und 15% die (Fach-) Hochschulreife. Die Begleitforschung zum Förderprogramm erklärt die Ungleichgewichte zwischen den Schulabschlüssen der Geförderten und von allen Auszubildenden hauptsächlich mit unterschiedlichen Anteilen von begabten Auszubildenden bei diesen Bildungsgruppen. Teils ist offenbar schon die Entscheidung für diese oder jene weiterführende Schule nach der Grundschulzeit Ausdruck einer unterschiedlichen Lernmotivation. Teils vermitteln die drei Schulstufen ihren Absolventen in unterschiedlicher Weise das Rüstzeug für eine besonders erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung.

1996 kamen die 4.450 Neuaufnahmen aus 194 Ausbildungsberufen. Das Förderprogramm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus.

1997 erfolgten 4.502 Neuaufnahmen. 62% wurden von einer Industrie- und Handelskammer in die Förderung aufgenommen, 28% von einer Handwerkskammer, 5% kommen aus Freien Berufen, 2% aus dem öffentlichen Dienst und 3% aus der Landwirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern 1996 sind Industrie- und Handelskammern im Förderprogramm leicht überrepräsentiert und die Freien Berufe unterrepräsentiert.

Der größte Teil der 1997 bewilligten Mittel floß in die Bereiche Industrie und Handel (rund 14,3 Mio. DM oder 57%, rund 8.000 Stipendiaten) sowie in das Handwerk (rund 8,3 Mio. DM oder 33,2%, rund 3.800 Stipendiaten) (vgl. **Tabelle 5/1** im Anhang).

Von 1991 bis 1997 hat die Bundesregierung für die Finanzierung des Förderprogramms insgesamt 158 Mio. DM bereitgestellt, für 1998 sind 26 Mio. DM vorgesehen. Damit wird es 1998 möglich sein, die Zahl der Stipendiaten auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

• Ausländische Stipendiatinnen und Stipendiaten

Ende 1996 hatten insgesamt 255 Stipendiaten eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon 72 die türkische, 39 eine Staatsangehörigkeit der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien, 32 die italienische, 17 die österreichische, 15 die griechische, 13 die niederländische, 12 die spanische, 11 die portugiesische, 7 die vietnamesische, 4 die britische und 33 die Staatsangehörigkeit anderer Länder. Der Anteil ausländischer Stipendiaten hat sich gegenüber dem Vorjahr von 1,7% auf 2,3% erhöht.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Im Förderjahrgang 1996 wurden Maßnahmen zum Thema „Handwerk und Technik" mit einem Anteil von 23% häufiger als Fremdsprachenkurse (21%) gefördert. Es folgten kaufmännische Kenntnisse (18%), Computer/EDV (12%), Planung/Organisation (7%) und kommunikative Fähigkeiten (5%; vgl. **Schaubild 21**). Fast drei von vier Sprachkursen betreffen Englisch (73%), 9% Spanisch, 8% Französisch sowie 4% Italienisch. Die Sprachkurse finden zu 38% im europäischen Ausland, zu 32% im Inland und zu 30% im außereuropäischen Ausland statt. Die Aufstiegsfortbildung erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Sie hatte 1996 einen Anteil von 27% an allen Maßnahmenanträgen gegenüber knapp 24% in 1995 und 16% in 1994.

Die durchschnittliche Fördersumme beträgt 2.321 DM pro Maßnahme. Sie schwankt zwischen 3.300 DM für Weiterbildung in Handwerk und Technik und 900 DM für Kurse im Bereich Recht.

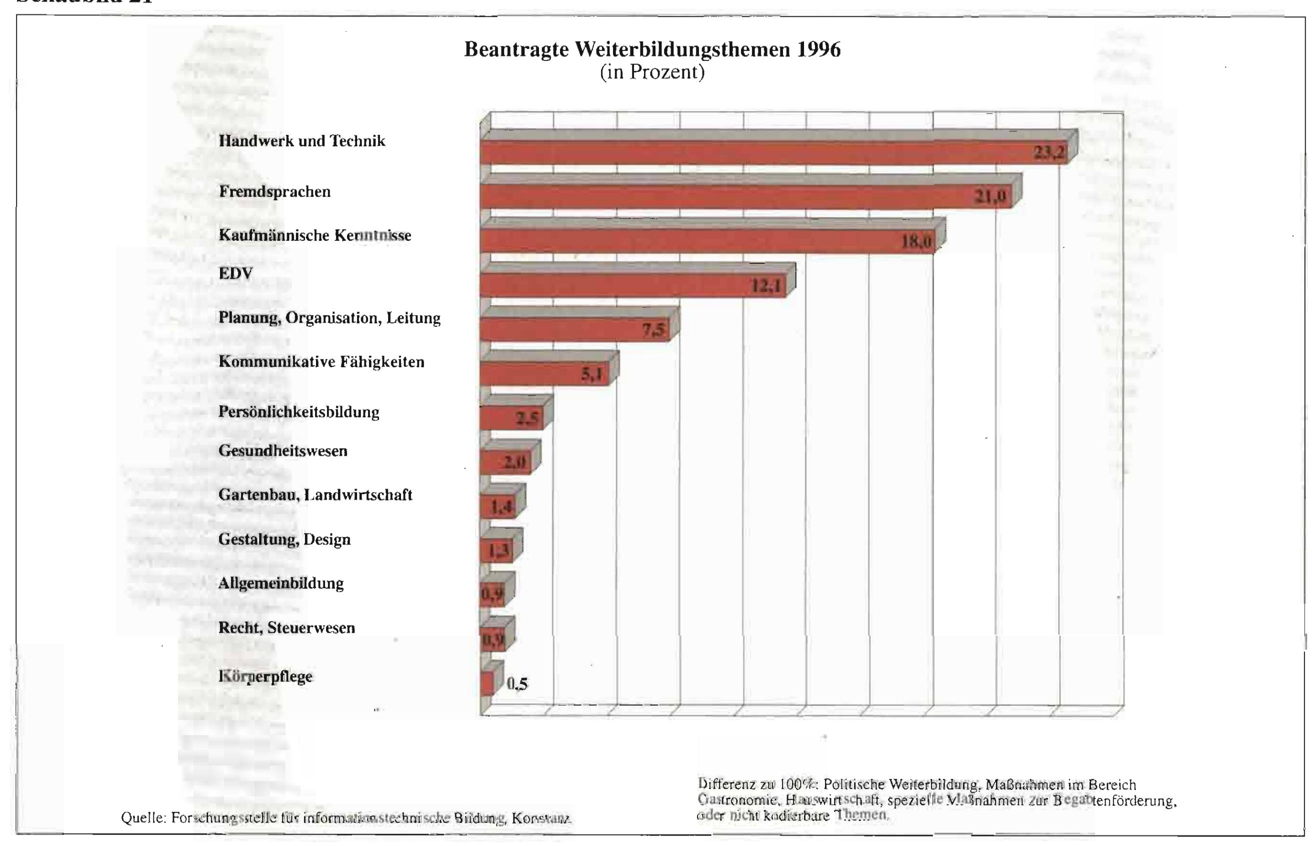
Von den Fördermitteln des Jahres 1996 sind 32% für die Weiterbildung im Bereich Handwerk und Technik verwendet worden, 25% zur Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen, 20% zur Weiterentwicklung kaufmännischer Kenntnisse und 6% für zusätzliche Qualifikationen im Computer/EDV-Bereich. Über drei Viertel der beantragten Fördermittel waren unmittelbare Teilnahmekosten, 13% dienten der Fahrtkostenerstattung, 7% betrafen Tage-/Übernachtungsgelder und 3% wurden für den Erwerb von Arbeitsmitteln benötigt.

• Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung im Wissenschaftsraum Bonn

Die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung GmbH hat Anfang 1997 ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie übernimmt im Rahmen einer Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie Bedarfserhebung und Weitergabe der Fördermittel an die sich am Förderprogramm beteiligenden Kammern und anderen zuständigen Stellen, Beratung in allen Fragen der Umsetzung des Förderprogramms einschließlich EDV und Prüfung der Mittelverwendung.

Die Stiftung hat für die Mitarbeiter der zuständigen Stellen 1997 vier regionale Arbeitstagungen bei der Handwerkskammer Dortmund, der Industrie- und Handelskammer Braunschweig, der Handwerkskammer Erfurt und der Industrie- und Handelskammer Nürnberg durchgeführt. Sie dienten dem Erfahrungsaustausch und der Klärung administrativer Fragen.

Schaubild 21



Quelle: Forschungsstelle für informationstechnische Bildung, Konstanz

5.7 Weiterbildungspersonal

5.7.1 Veränderungen im Aufgabenbild

Veränderte betriebliche Arbeitsorganisation mit mehr Eigenverantwortung und kooperativen Arbeitsformen schlägt sich in stärkerer Handlungsorientierung der Lernorganisation sowie in veränderten Aufgaben des Weiterbildungspersonals nieder: Es wird zum Begleiter, Berater und Moderator von Lernprozessen. Diese Entwicklung wird ergänzt durch eine Aufgabenerweiterung für das Weiterbildungspersonal in Richtung Bildungsmanagement und -marketing. Das schließt Aufgaben der Bedarfsermittlung, Programmentwicklung, Planung und Konzeptionierung von Qualifizierungsmaßnahmen, Qualitätssicherung und Evaluation/Controlling ebenso ein wie die Zusammenarbeit mit Betrieben, anderen Arbeitgebern und fördernden Institutionen. Bisher waren diese unterschiedlichen Aufgaben meist personell getrennt, nun werden sie zunehmend in einem Funktionsbild gebündelt.

Eine Analyse „Weiterbildungsstellenmarkt" zeigt im Vergleich zu früheren Studien klare Veränderungen im Profil des Weiterbildungspersonals in der außerbetrieblichen beruflichen und der firmeninternen Weiterbildung. [1]) Die untersuchten Stellenanzeigen zeigen einen Trend weg vom klassischen „Trainer" oder „Dozenten" hin zum „Personalentwickler" und „Personalreferenten" sowie „Bildungsreferenten". Es werden „Allroundtalente" gesucht; generell wird vielfache Einsetzbarkeit erwartet. „Der Weiterbildner der Zukunft ist Coach, Berater und Trainer zugleich".[2]) Generell werden zunehmend Personalentwickler gesucht.

[1]) Muskatewitz, R.: „Weiterbildungsszene Deutschland – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland. Bonn 1997, S. 31ff. und Seipel, M.: „Weiterbildungsszene Deutschland" – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland", 1994

[2]) Seipel, M.; a.a.O; S. 44

Dies ist ein Ausdruck dafür, daß Weiterbildung in den Unternehmen zunehmend prozeßbegleitend stattfindet und zum wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung geworden ist. „Das Aufgabengebiet der ‚Betreuung, Konzeption und Implementierung von Personalentwicklungs- bzw. Organisationsentwicklungsmaßnahmen' (ist) von knapp 29 % in 1995 auf etwa 36 % in 1996 gestiegen".[1]) Das firmeninterne Weiterbildungspersonal erhält zusätzliche Aufgaben wie „Unterstützung bei Personalentscheidungen", „Mithilfe bei der Bewerberauswahl", „Förderung von Mitarbeiterpotentialen". Zwar liegt der Kernbereich der Aufgaben des firmeninternen Weiterbildungspersonals weiterhin bei der Vorbereitung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen, aber das Profil hat sich zugunsten von Managementaufgaben verschoben.

In den außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen ist zwischen den Arbeitsaufgaben der nebenamtlichen und der festangestellten Mitarbeiter zu unterscheiden. Die Weiterbildungseinrichtungen sind wegen der Konzentration größer geworden. Bundesweit hat sich im Durchschnitt die Anzahl der festen Mitarbeiter erhöht.[2]) Zugleich wurden in der Weiterbildung aber auch externe Kenntnisse verstärkt genutzt. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsinstitute, die offene Seminare anbieten, arbeitet auch mit externen Trainern. Je größer die Weiterbildungsinstitute sind, desto mehr externe Trainer werden ein-

[1]) Muskatewitz, R.: Weiterbildungsszene Deutschland – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland, 1997, S. 38; Grundlage ist eine Trendanalyse Stellenmarkt zum Berufsbild des Trainers. Die Untersuchung basiert auf einer Auswertung des Stellenmarktes der wichtigsten überregionalen und regionalen Zeitungen.

Vgl. auch Verlagsgruppe Handelsblatt Fachverlag (Hrsg.): „Jahrbuch Weiterbildung 1997", 1997

[2]) Seipel, M.: „Weiterbildungsszene Deutschland – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland", a.a.O.; befragt wurden 2700 Institute mit einem Rücklauf von 307 auswertbaren Fragebögen.

gesetzt.[1]) Begründet wird die Beschäftigung freier Trainer mit erforderlichen Spezialkenntnissen und der Flexibilität des Weiterbildungsangebotes in einem sehr schnellebigen Markt. Für das festangestellte Weiterbildungspersonal erwächst aus dieser Personalpolitik der Träger die zusätzliche Aufgabe, Serviceleistungen und Bildungsmanagementaufgaben für die inhaltlichen Schwerpunkte, die durch die externen Trainer und Dozenten abgedeckt werden, mit zu übernehmen.

Das geänderte Anforderungsprofil sowohl in der außerbetrieblichen als auch in der firmeninternen Weiterbildung führt auch zu veränderten Anforderungen an das Qualifikationsprofil des Weiterbildungspersonals. In den Stellenanzeigen wird in beiden Bereichen, der außerbetrieblichen und der firmeninternen Weiterbildung, die „fachmännische Allroundkraft" gesucht. Wichtigste Voraussetzung ist ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise in den Fächern Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Pädagogik, Psychologie, Soziologie. Ferner werden Berufserfahrung im Fach- oder Personalbereich sowie Trainingserfahrung erwartet. Neben den fachlichen Voraussetzungen spielt die „persönliche Eignung" bei 75% aller Anzeigen eine wichtige Rolle.[2])

Für die betrieblichen Weiterbildner werden allerdings zwei gegenläufige Entwicklungen gesehen: „Weiterbildner auf Zeit", wobei die Weiterbildungstätigkeit als Karrierebaustein für die Entwicklung von Führungsnachwuchs gesehen wird, und „Weiterbildner als Beruf" mit pädagogischer Professionalisierung, verknüpft mit der Aufgabe Förderung der Organisationsentwicklung durch Personalentwicklung[3]). Mit der Gestaltung der Berufsperspektive für die Weiterbildner selbst „steht und fällt" die Professionalität und die Kultur der betrieblichen Weiterbildung[4]), zugleich wird der Aufgabenzuschnitt des Weiterbildungspersonals damit festgelegt.

5.7.2 Formen der Qualifizierung

Fortbildung von Weiterbildungspersonal muß neben der fachlichen Qualifizierung vor allem auch zur Entwicklung der sozialen Befähigungen beitragen. Das ist nicht nur für die Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Lernenden wichtig, sondern hat auch besondere Bedeutung für das Personal in seiner Rolle als Berater und Begleiter von Lernprozessen. Hier bietet die Nutzung von Medien Möglichkeiten zur anpassungs- und kostengünstigen Gestaltung der Fortbildung des pädagogischen Personals.

Im Rahmen des Modellversuches „Qualifizierung (MVQ)"[5]) wurde dazu ein „Medienset"[6]) entwickelt, das offen und erweiterbar ist. Zielgruppen sind insbesondere betriebliche und auflerbetriebliche Bildungseinrichtungen, dort vor allem Lehrkräfte, Ausbilder und Sozialpädagogen. Die Medienreihe besteht aus Videofilmen, schriftlichen Materialien und Disketten zu sechs didaktischen Bereichen in der Art von Qualifizierungsbausteinen. Die Themen sind: „Verbesserung der Kommunikationskompetenz", „Fallbesprechung. Kooperatives Lösen von Problemen", „Ein Spiel ohne Ende oder zwischenmenschliche Teufelskreise. Gesprächsthema: Lernprobleme", „Vom Konflikt zur Kooperation", „Heimliche Normen in Arbeitsgruppen" und „Lernberatung". Die Anwender der Medienreihe können für ihr Personal längerfristige, arbeitsplatznahe Fortbildungen planen und durchführen.

Der zunehmende Einsatz von Computer Based Training oder generell Multimedia für arbeitsplatznahes Lernen, aber auch in der außerbetrieblichen Weiterbildung, erfordert Bildungs-/Weiterbildungspersonal als Lernberater für die Nutzung dieser Lernarrangements und als Entwickler/Weiterentwickler mediendidaktischer Konzepte und Lernarrangements. Aus Fallstudien zum Einsatz interaktiver Lern- und Informationssysteme in der betrieblichen Weiterbildung ist bekannt, daß das Weiterbildungspersonal die Möglichkeiten interaktiver Lernsysteme bei weitem nicht nutzt bzw. nicht nutzen kann.[1]) Deshalb wurde im Modellversuch ALIS ein Medienpaket „Multimediales Lernen"[2]) entwickelt: Fortbildungseinheiten unterstützt von Selbstlernmaterialien. Ein breiter Entwicklungsverbund (zunächst rund 300 Beteiligte) sowie Betreuung und Beratung des Bildungspersonals über einen längeren Zeitraum sollen den betriebs- und berufsübergreifenden Transfer sowie die Weiterentwicklung der Modellversuchsprodukte sichern. Die Erprobung hat gezeigt, daß das Bildungspersonal mit der gegebenen Softwareunterstützung in kürzester Zeit in der Lage ist, eigene Lern- und Informationssysteme medientechnisch umzusetzen und zu gestalten.

[1]) Ebenda, S. 14; diese Entwicklung hat sich auch 1995 fortgesetzt – vgl. Muskatewitz, R.; a.a.O., S. 62 ff.

[2]) Ebenda, S. 49 ff.

[3]) Arnold, R.: „Betriebliche Weiterbildung: Selbstorganisation – Unternehmenskultur – Schlüsselqualifikationen. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung", Band 3, 2. Auflage, 1995, S. 175ff.

[4]) Ebenda, S. 186

[5]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 5.6

[6]) Vgl. Briegleb, Chr.: „Die untere Seite des Eisberges – Medienset zur Teamfortbildung in der beruflichen Bildung" (in Vorbereitung) sowie Harke, D. und Nanninga, R. (Hrsg.): „Fortbildung von pädagogischen Teams – Der Modellversuch Qualifizierung" (in Vorbereitung)

[1]) Behrend, E.: „Marketing von Bildungsdienstleistungen am Beispiel des Modellversuchs „Qualifizierung des Bildungspersonals für die Nutzung multimedialer Lernsysteme", in: Zimmer, G./Holz, H.: „Lernarrangements und Bildungsmarketing für multimediales Lernen – Berichte aus der Bildungspraxis", 1996

[2]) IMK-Institut für Medien und Kommunikation (Hrsg.): Medienpaket Multimediales Lernen: „Seminarunterlagen, Trainerleitfaden, Trägerleitfaden, Arbeitstransparente", CD-ROM, 1995

6. Internationale Aspekte

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

6.1.1 Berufsbildungspolitische Initiativen und Konzepte

Die Europäische Kommission hat im Jahr 1997 verschiedene Initiativen zur Förderung der Berufsbildungszusammenarbeit in der Europäischen Union ergriffen, die die europäische Diskussion über die Bildungspolitik im Jahr 1997 nachhaltig bestimmt haben.

Grünbuch „Bildung – Berufsbildung – Forschung. Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität"

Das Grünbuch der Europäischen Kommission beinhaltet neben einer Analyse von praktischen, rechtlichen und administrativen Mobilitätshemmnissen in Europa einen Katalog von neuen Aktionslinien mit folgenden Schwerpunkten:

- Schaffung eines Lehrlings- und Praktikantenstatus in der Europäischen Union,
- Steuerbefreiung von Gemeinschaftsstipendien,
- Aufrechterhaltung von Ansprüchen auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit für Arbeitslose in Ausbildung in einem anderen Mitgliedstaat,
- Schaffung eines europäischen Raums der Qualifikationen,
- Aufhebung des Territorialprinzips bei einzelstaatlichen Stipendien und Beihilfen,
- Erleichterung der Mobilität von Bürgern aus Drittländern im Bildungsbereich,
- Abbau sozio-ökonomischer Hindernisse,
- Abbau sprachlicher und kultureller Hindernisse,
- Verbesserung der verfügbaren Informationen und der Verwaltungspraktiken.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat zum Grünbuch bereits im Dezember 1996 eine Konferenz mit Vertretern von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Fachinstitutionen, Europäischem Parlament und Europäischer Kommission durchgeführt und Möglichkeiten der Mobilitätsverbesserung in Deutschland diskutiert und dokumentiert. Des weiteren hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie in Abstimmung mit betroffenen Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und Fachinstitutionen eine deutsche Stellungnahme zum Grünbuch vorgelegt und auf Bitten des Deutschen Bundestages zusätzlich einen Bericht an den Bundestag zu Mobilitätshemmnissen erstellt.

Die deutschen Berichte begrüßen die Initiative der Europäischen Kommission, eine breite Diskussion zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen auf nationaler und europäischer Ebene anzustoßen, und unterstützen diverse Kommissionsvorschläge (Förderung eines europäischen Raums der Qualifikationen, Verstärkung der Mobilitätsförderung, Mitnahme von Stipendien ins Ausland entsprechend der bestehenden Regelungen, Abbau praktischer Mobilitätshindernisse und Verbesserung des Informationsaustausches und der Administration von Programmen). Andere Vorschläge wurden aus rechtlichen und fachlichen Gründen zurückhaltend bewertet (Steuerbefreiung von Gemeinschaftsstipendien, Fortgewähr von Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Ausland über drei Monate hinaus, Erweiterung der Richtlinie über reglementierte Berufe, Überlegungen zu einem europäischen Lehrlingsstatus, Schaffung eines europäischen Rechtsinstruments zur Freizügigkeit von Bürgern aus Drittstaaten).

Die deutsche Stellungnahme zum Grünbuch enthält darüber hinaus konkrete Vorschläge an die Kommission zur Verbesserung der Mobilität in Europa (Schaffung einer EU-Bescheinigung für Mobilitätsmaßnahmen mit einheitlichem Design und einheitlichem Raster für Mindestinformationen in der Sprache des Aufnahme- und Entsendelandes, Vorschläge für Rahmenbedingungen zur Förderung langfristiger Austauschmaßnahmen in der beruflichen Ausbildung) und Hinweise auf umfassende nationale Förderinitiativen im Mobilitätsbereich.

Die Kommission hat im Laufe des Jahres 1997 verschiedene Vorschläge des Grünbuchs konkretisiert, von denen die wichtigsten folgend dargestellt werden.

- **Vorschlag für eine Ratsentscheidung zur Förderung von europäischen Berufsbildungswegen in dualer Form (Europaß, Förderung der Lehrlingsausbildung)**

Neben allgemeinen Vorschlägen zur Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa (Entwicklung eines Mobilitätsmodells für Lehrlinge nach Art des ERASMUS-Programms, Benchmarkingsystem für die Lehrlingsausbildung, vergleichendes Berichtssystem zur Lehrlingsausbildung in den Mitgliedstaaten) hat die Kommission im November 1997 den Vorschlag für eine Ratsentscheidung zur Förderung von europäischen Berufsbildungswegen in dualer Form vorgelegt (Ziel: Verstärkung der praxisbezogenen Mobilitätsförderung, Schaffung eines Netzwerkes von Ausbildungseinrichtungen und Betrieben in Europa, Schaffung eines Europasses zur Ermöglichung der Qualifiziertenbescheinigung von im Ausland vermittelten Qualifikationen).

Der Kommissionsvorschlag befand sich zum Redaktionsschluß noch in der nationalen Abstimmung. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie begrüßt grundsätzlich die Zielsetzung des Ratsbeschlusses, die praxisorientierte Berufsausbildung in den Mitgliedstaaten zu fördern, den zeitweisen Auslandsaufenthalt von Auszubildenden in Europa zu Qualifizierungszwecken qualitativ und quantitativ auszubauen und durch eine EU-weit einheitliche qualifizierte Bescheinigung den Stellenwert und die Anrechenbarkeit der Auslandsaufenthalte im Heimatland der Auszubildenden zu verbessern. Allerdings enthält der Ratsbeschlußentwurf diverse rechtliche und inhaltliche Unklarheiten (Rechtsgrundlage, Freiwilligkeit der Teilnahme für Ausbildungsbetriebe u. ä.), die noch kritisch zu prüfen sind.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Kommission am 6. und 7. Dezember 1997 in Duisburg die erste europäische Konferenz zur europaweiten Förderung dualer Ausbildungswege („Alternierende Berufsausbildung in Europa: grenzenlos qualifiziert") mit über 200 Teilnehmern aus 17 europäischen Staaten durchgeführt. Ziel der Konferenz war die Diskussion über die Zukunftsorientierung und den Reformbedarf nationaler Berufsbildungssysteme, die stärkere Förderung praxisbezogener Berufsausbildung auf europäischer Ebene und die Überwindung von Mobilitätshemmnissen. Die Dokumentation der Tagung erschien Anfang 1998.

- **Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung und Entwurf einer Ratsentscheidung zu einem Berichtssystem über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung**

Die Kommission hat neben einem Bericht zum Zugang zur beruflichen Weiterbildung (mit Aktionsvorschlägen zur Schaffung gemeinsamer Voraussetzungen zur Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung, Verbesserung des Berichtsverfahrens und Ermöglichung von Benchmarking, Förde-

rung von Projekten zur Herstellung von Multimediamitteln und zur individuellen Bewertung und Anerkennung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Weiterbildungsbereich) den Vorschlag für ein Rechtsinstrument zur regelmäßigen Berichterstattung der Mitgliedstaaten über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung auf der Basis der am 30. Juni 1993 vom Rat verabschiedeten Empfehlung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung vorgelegt.

Der Bericht der Kommission wird grundsätzlich begrüßt, wenn auch einzelne Aktionslinien kritisch zu bewerten sind (insbesondere Schaffung gemeinsamer Voraussetzungen zur Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt eines hierfür erforderlichen Rechtsaktes und Entwicklung europäischer Instrumente zur individuellen Bewertung von Kenntnissen und Fähigkeiten). Der Entwurf der Ratsentscheidung zu einem regelmäßigen Berichtssystem befand sich Ende 1997 noch in der nationalen Abstimmung.

• Europäischer Berufsbildungsbericht

Die Europäische Kommission plant gemeinsam mit dem CEDEFOP die Schaffung eines europäischen Berufsbildungsberichtes. Erste Arbeiten hierzu laufen. Die Zielsetzung, ein einheitliches Berichtssystem über die Entwicklungen der Berufsbildungspolitik in den europäischen Mitgliedstaaten zu schaffen, wird von Deutschland grundsätzlich unterstützt, wobei Inhalt und Gestaltung noch der Klärung bedürfen.

Das CEDEFOP erarbeitet zudem einen weiteren europäischen Bericht zur Berufsbildungsforschung, der 1998 vorgelegt werden soll.

• Beschäftigungsgipfel des Rates, beschäftigungspolitische Leitlinien

Der Europäische Rat hat im Herbst 1997 unter luxemburgischer Präsidentschaft beschäftigungspolitische Leitlinien vereinbart und hierbei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, der Erleichterung des Übergangs von der Schule in den Beruf und der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen besondere Bedeutung beigemessen.

• Erweiterung der Bildungsprogramme LEONARDO da VINCI und SOKRATES um neue Teilnehmerstaaten

Im Sommer/Herbst 1997 wurde im Rahmen von Assoziierungsabkommen mit Rumänien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern deren Teilnahme an den EU-Bildungsprogrammen LEONARDO da VINCI und SOKRATES sowie dem Programm Jugend für Europa vereinbart. Die Vereinbarung konnte noch 1997 auf Programmebene umgesetzt werden, indem diese Staaten sich aktiv an den Projektausschreibungen 1997 beteiligten. Deutschland gehört zu den wichtigsten Projektpartnern dieser Staaten. Weitere mittel- und osteuropäische Länder werden voraussichtlich ab 1998 an den Programmen teilnehmen können.

• Nachfolgeprogramme zu den EU-Bildungsprogrammen LEONARDO da VINCI und SOKRATES

Im Sommer 1997 haben auf europäischer und nationaler Ebene die ersten Überlegungen über Struktur und Inhalte der Nachfolgeprogramme zu LEONARDO da VINCI und SOKRATES ab dem Jahr 2000 begonnen. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat in Abstimmung mit den Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und Fachinstitutionen ein Positionspapier zur Ausgestaltung der nächsten Generation der EU-Bildungsprogramme (2000 bis 2006) erarbeitet, das der Kommission im November 1997 übermittelt wurde. Ziel des Positionspapiers ist die Konsolidierung, Konzentration und administrative Vereinfachung der Durchführung der künftigen Bildungsprogramme. Der deutsche Vorschlag läuft darauf hinaus, unter einem gemeinsamen Rahmen bildungspolitischer Zielsetzungen und Förderbedingungen vier einzelne Bildungsprogramme zu den Bereichen Schule, Berufsbildung, Hochschule und Information/Transparenz aufzulegen und diese Programme auf europäische Aktionsschwerpunkte zu konzentrieren.

Die Europäische Kommission hat im November 1997 zur Vorbereitung auf die neuen Bildungsprogramme eine Mitteilung „Für ein Europa des Wissens" vorgelegt, nach der drei Programme zu den Bildungsbereichen Schule, Berufsbildung und Hochschule geschaffen werden sollen, die mehrere Maßnahmekategorien vorsehen (physische Mobilität, virtuelle Mobilität, Kooperationsnetzwerke, sprachliche Kompetenz, Pilotprojekte mit dem Ziel der Innovationsentwicklung). Die Mitteilung hat noch eine sehr allgemeine Form und wird voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 1998 durch detaillierte Kommissionsvorschläge konkretisiert.

Konzept zur Förderung der internationalen Mobilität und des internationalen Austausches in der beruflichen Bildung

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erarbeitet zur Zeit ein Konzept zur Förderung der internationalen Mobilität und des internationalen Austausches in der beruflichen Bildung, das die verbesserte Abstimmung nationaler und europäischer Fördermaßnahmen, die strategische Neuorientierung der laufenden Programme und die Festlegung von geographischen und inhaltlichen Prioritäten von Austauschmaßnahmen zum Ziel hat. Das Austauschkonzept wird nach Abstimmung mit Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und Fachinstitutionen voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 1998 vorgelegt.

6.1.2 Gestaltungsprinzipien von Abschlüssen der beruflichen Ausbildung im europäischen Vergleich

Die Transparenz beruflicher Qualifikationen innerhalb der Europäischen Union erfordert ein Verständnis der Grundsätze, nach denen Berufsbildungsabschlüsse in den einzelnen Mitgliedstaaten gestaltet werden. In zwei Forschungsprojekten des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Frankreich und Großbritannien wurde der Gestaltung und Modernisierung von Ausbildungabschlüssen im Vergleich zu Deutschland nachgegangen.[1])

In Frankreich und Großbritannien[2]) werden die Berufsbildungsabschlüsse wie im deutschen dualen Ausbildungssystem auf nationaler Ebene festgelegt. Die Unterschiede bestehen vor allem darin, wer diese Standards erarbeitet, welche Rolle hier-

[1]) Koch, R.: „Duale und schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf, ein deutsch-französischer Vergleich der Reaktions- und Innovationsformen der Ausbildungssysteme im sozioökonomischen Strukturwandel", Bielefeld, 1998. Koch, R./ Reuling, J.: „Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerung der beruflichen Erstausbildung am Beispiel von Deutschland, Frankreich und Großbritannien", Beitrag zum Europäischen Berufsbildungsforschungsbericht, Thessaloniki: (CEDEFOP), 1998

[2]) Vgl. auch Kapitel 6.2.3

bei die Sozialpartner spielen, inwieweit dadurch Lerninhalte oder nur Lernergebnisse festgelegt werden, nach welchen Prinzipien die Abschlüsse konstruiert werden, ob es eine Niveaudifferenzierung gibt und welche Berechtigungen damit verbunden sind.

Im deutschen dualen Ausbildungssystem werden inhaltliche Mindeststandards für die betriebliche Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen definiert. Die Bundesregierung erläßt eine neue Ausbildungsordnung auf der Basis einer vorherigen Verständigung der Sozialpartner (Konsensprinzip). Für den ergänzenden schulischen Unterricht entwickeln Vertreter der Länder, koordiniert durch die Kultusministerkonferenz, Rahmenlehrpläne, die mit den Ausbildungsordnungen parallel erarbeitet und abgestimmt werden.

In Frankreich definiert das nationale Bildungsministerium detaillierte Standards für die Prüfung zu staatlichen Berufsbildungsabschlüssen (diplôme). Die Sozialpartner werden im Rahmen von Beratenden Berufskommissionen konsultiert. Die Vorbereitung auf die staatliche Prüfung kann auf verschiedenen Lernwegen, in schulischer Form mit betrieblichen Praktika, in einer Lehre oder auch in der Weiterbildung erfolgen.

In Großbritannien werden Qualifikationsstandards in Form von Lernergebnissen von Einrichtungen erarbeitet, die vom Ministerium für Bildung und Arbeit bevollmächtigt werden und in denen Arbeitgeber der betreffenden Branche die Stimmenmehrheit haben (Industrial Lead Bodies).[1]) An welchem Lernort und innerhalb welcher Zeit die entsprechenden Kompetenzen von den Lernenden erworben werden, ist nicht geregelt.

Entsprechend dem Berufsprinzip sind in Deutschland die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe an bestimmten Tätigkeits- und Aufgabenbereichen orientiert und so angelegt, daß sie unabhängig von Einzelbetrieben auf vielfältige Fachkräftetätigkeiten vorbereiten. Die Ausbildungsberufe werden formal nicht nach verschiedenen Schwierigkeitsniveaus unterschieden. Die Abschlußprüfung hat den Charakter einer Berufseignungsprüfung und wird vor dem paritätisch besetzten Prüfungsausschuß einer Kammer abgelegt.

Die britischen Berufsbildungsabschlüsse bezeichnen die Kompetenzen, die zur Ausfüllung konkreter Berufstätigkeiten erforderlich sind. Die Abschlüsse werden nach fünf Schwierigkeitsniveaus gegliedert. Theoretisches Hintergrundwissen wird nur in dem Umfang berücksichtigt, wie es zur Erfüllung der beruflichen Tätigkeiten erforderlich ist. Die Abschlüsse sind in durchschnittlich neun Prüfungseinheiten aufgeteilt, die unabhängig voneinander absolviert werden können. Die Überprüfung der beruflichen Kompetenzen erfolgt durch die jeweiligen Bildungsträger (Betrieb, Colleges for Further Education oder private Ausbildungsorganisationen). Durch die formale Gleichsetzung von beruflichen und allgemeinbildenden Abschlüssen der verschiedenen Niveaus sollen Übergänge zwischen den Bildungswegen erleichtert werden.

Die ebenfalls nach Niveaus unterschiedlichen französischen beruflichen Bildungsabschlüsse orientieren sich inhaltlich an beruflichen Tätigkeitsfeldern. Ein Abschluß auf dem französischen Niveau 5 berechtigt dazu, eine Ausbildung auf Niveau 4 (berufliches Abitur) aufzunehmen. Schon auf Grund der hohen Anteile an allgemeinbildenden und berufstheoretischen Ausbildungsinhalten bestätigen die Abschlüsse keine spezifische Berufsbefähigung, sondern weisen eher auf ein bestimmtes Bildungsniveau und Qualifikationspotential der Absolventen hin. Mit den Abschlüssen sind jeweils Zugangsberechtigungen im Bildungssystem verbunden.

Die Gegenüberstellung der verschiedenen Grundsätze, nach denen die nationalen beruflichen Bildungsabschlüsse gestaltet sind, macht deutlich, wie schwierig es ist, die vielfach gestellte Frage zu beantworten, inwieweit ein bestimmter beruflicher Bildungsabschluß eines Landes mit dem eines anderen Landes vergleichbar ist. Das bestehende europäische Schema der Ausbildungsstufen[1]) ist wegen einseitiger und unscharfer Klassifizierungskriterien als Bezugssystem wenig geeignet. Der Bedarf an Transparenz beruflicher Bildungsabschlüsse wird im weiteren Verlauf des europäischen Integrationsprozesses jedoch zunehmen.

6.1.3 Programme der Europäischen Union

LEONARDO da VINCI

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik „LEONARDO da VINCI" hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Staaten beizutragen. Erreicht werden soll dies durch Förderung transnationaler innovativer Aktionen, die von europäischen Partnerschaften auf dem Gebiet der Berufsbildung gemeinsam getragen und durchgeführt werden.

Für das Programm LEONARDO da VINCI ist in Deutschland das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie verantwortlich; die operative Gesamtkoordinierung wurde dem Bundesinstitut für Berufsbildung übertragen. Mit den speziellen fachlichen Koordinierungsaufgaben sind die Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen, die Bundesanstalt für Arbeit, das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Carl-Duisberg-Gesellschaft, der Deutsche Akademische Austauschdienst, NATALI an der Universität des Saarlandes sowie die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung beauftragt. Alle beteiligten Stellen bilden gemeinsam die nationale Koordinierungsstelle LEONARDO da VINCI.

Im Rahmen des Programms finden jährlich in allen Teilnehmerstaaten Ausschreibungen zu Austauschmaßnahmen, Pilotprojekten und Erhebungen/Studien zu den Kernbereichen der beruflichen Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Zusammenarbeit von Hochschule/Unternehmen statt. Das Gesamtbudget für 1997 betrug rund 154 Mio. ECU. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat für die Ausschreibung in Deutschland in Zusammenarbeit mit anderen Bundesressorts, Wirtschafts- und Kultusministerien der Länder, Vertretern der Spitzenverbände der deutschen Arbeitgeber und der Gewerkschaften sowie mit den deutschen LEONARDO-Durchführungsstellen ein umfassendes nationales Auswahlverfahren auf der Basis von Vorbewertungen der LEONARDO-Koordinierungsstellen durchgeführt.

[1]) Mit den nationalen Qualifikationsstandards konkurrieren in Großbritannien weiterhin die sogenannten traditionellen Qualifikationen, die von einer Vielzahl kommerziell tätiger Zertifizierungsgesellschaften angeboten werden. Nach den Plänen der Regierung sollen diese traditionellen Qualifikationen in das System staatlicher Standards eingegliedert werden.

[1]) Entscheidung des Rates (85/368 EWG) vom 16. Juli 1985

6.1 Aktivitäten der Europäischen Union

Deutschland war bei LEONARDO da VINCI mit einem Anteil für deutsche Projekte von rund 44,5 Mio. DM im Jahr 1997 im Vergleich der Teilnehmerstaaten in der ersten Reihe. Im Rahmen von LEONARDO da VINCI standen für fachbezogene Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Berufsschülern, jungen Arbeitnehmern und Ausbildern 1997 für Deutschland rund 10,5 Mio. DM bereit. Dadurch wurden etwa 5.900 betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von drei Wochen bis zu einem Jahr in einem der 17 Partnerländer des Programms möglich. Erstmals ist es gelungen, eine größere Zahl von Auszubildenden (knapp 200 Teilnehmer) für einen Qualifizierungsaufenthalt von mehr als drei Monaten in ausländische Bildungseinrichtungen/Unternehmen zu entsenden. Des weiteren waren für Deutschland rund 9 Mio. DM aus dem LEONARDO-Budget für Auslandspraktika von über 1.900 Studenten vorgesehen.

Im Programmbereich der Pilotprojekte/Studien gingen aus Deutschland 157 Projektvorschläge ein, von denen 94 als förderungswürdig eingestuft wurden. Hiervon konnten 60 Projekte bewilligt werden. Für diese 60 Projekte unter deutscher Leitung gab es aus dem LEONARDO-Budget 1997 rund 23 Mio. DM Fördermittel. Die längerfristige europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung steht insbesondere bei den Pilotprojekten im Mittelpunkt, an denen sich Träger aus mindestens drei Staaten beteiligen. Diese Projekte mit bis zu dreijähriger Dauer finden in den Bereichen berufliche Ausbildung, berufliche Weiterbildung und Zusammenarbeit Hochschule/Wirtschaft statt. Themenschwerpunkte der deutschen Projekte sind die Multimediaentwicklung und der Multimediaeinsatz in der beruflichen Bildung, innovative Konzepte und Produkte, die Fremdsprachenförderung in der Berufsbildung, Chancengleichheits- und Benachteiligtenförderung. Zu den ausgewählten rund 60 Pilotprojekten/Studien unter deutscher Leitung kommt eine voraussichtlich doppelt so große Zahl deutscher Beteiligung an Projekten unter der Leitung anderer Staaten hinzu.

Seit Beginn des LEONARDO-Programms im Jahr 1995 arbeiten in Europa weit über 600 Projekte mit aktiver deutscher Beteiligung an innovativen Bildungsinhalten und Konzepten in der beruflichen Bildung. Im Austauschbereich konnten durch LEONARDO seit 1995 bereits rund 20.000 deutsche Auszubildende, junge Arbeitnehmer, Ausbilder und Studenten gefördert werden. Im Dezember 1997 erfolgte die Ausschreibung zum LEONARDO-Programm für das Jahr 1998.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat gemeinsam mit Bundesressorts, Ländern, Sozialpartnern und nationalen Koordinierungsstellen Anfang 1997 einen nationalen Zwischenbericht zur Durchführung des LEONARDO-Programms in Deutschland vorgelegt. Auf der Grundlage der nationalen Zwischenberichte hat die Europäische Kommission einen europäischen Zwischenbericht zur Durchführung des LEONARDO-Programms erarbeitet und im Juli 1997 veröffentlicht.

SOKRATES

SOKRATES, das Aktionsprogramm der Europäischen Union zur Förderung der europäischen Dimension und der transnationalen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, wird gemeinsam von Bund und Ländern durchgeführt. Für die Laufzeit des Programms von 1995 bis 1999 steht im Haushalt der Europäischen Union ein Gesamtvolumen von 920 Mio. ECU (ca. 1,84 Mrd. DM) zur Verfügung. Im Haushaltsjahr 1996/97 waren es rund 175 Mio. ECU (ca. 350 Mio. DM). Europäisches Parlament und Rat haben im Dezember 1997 einer Aufstockung des Budgets für die letzten beiden Jahre (1998 und 1999) um 70 Mio. ECU (damit Erhöhung des Gesamtbudgets auf 920 Mio. ECU) zugestimmt.

Durch das SOKRATES-Programm konnten 1996/97 rund 15.000 deutsche Studierende, 4.000 Jugendliche, 1.700 Lehrer, 100 Fremdsprachenassistenten und 170 Bildungsfachleute, 500 Schulen sowie außer- und überbetriebliche Berufsbildungseinrichtungen und Betriebe Fördermittel für Mobilitäts- und Austauschmaßnahmen, Gemeinschaftsprojekte und Schulpartnerschaften erhalten.

Im Rahmen von LINGUA – Förderung des Fremdsprachenerwerbs in der Gemeinschaft – wird als Teilprogramm von SOKRATES durch Austausche die Fortbildung für den Fremdsprachenunterricht für den betrieblichen Teil der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen gefördert:

- für Fremdsprachenlehrer im außerschulischen Bereich und für Ausbilder von Betrieben (etwa 50 im Jahr 1996/97) durch zwei- bis vierwöchige Fortbildungskurse in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union,
- für Jugendliche, die sich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befinden, durch zwei- bis dreiwöchige gemeinsame Projekte (rund 200 im Jahr 1996/97) mit einer Partnereinrichtung in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union.

Veröffentlichungen/Produktionen zur europäischen Berufsbildungszusammenarbeit

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat gemeinsam mit der Europäischen Kommission eine Videoproduktion „LEONARDO da VINCI – Fit für Europa“ in Auftrag gegeben, die von der Medienabteilung der Universität Tübingen erarbeitet wurde. Das Video, das Ziele und Erfolge des Programms durch konkrete Projektbeispiele veranschaulicht, liegt in drei Sprachversionen vor und hat auf nationaler und europäischer Ebene reges Interesse gefunden.

Des weiteren förderte das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie die erste multimediale CD-ROM „Chance Europa – Europäische Bildungsprogramme und Bildungszusammenarbeit“. Im Mittelpunkt stehen konkrete Informationen und Impressionen über alle laufenden Bildungsprogramme und Initiativen (LEONARDO da VINCI, SOKRATES, Jugend für Europa, BESCHÄFTIGUNG, ADAPT) sowie Informationen über alle zum europäischen Wirtschaftsraum gehörenden Staaten. Eine Bibliothek, ein Glossar mit den wichtigsten Begriffen und Institutionen der nationalen und europäischen Bildungszusammenarbeit ergänzen das Informationsspektrum. Auf einer zweiten CD-ROM, die sich primär an Multiplikatoren in der bildungspolitischen Zusammenarbeit richtet, werden detaillierte Darstellungen der unterschiedlichen Bildungssysteme in Europa und eine Dokumentation wichtiger europäischer und nationaler Rechtsgrundlagen, Beschlüsse und Grundsatzpapiere im Vordergrund stehen.

Schließlich veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie die Publikation „Berufsbildung – Der europäische Faktor“, in der die politischen Ziele der europäischen Berufsbildungspolitik veranschaulicht werden. Die nationalen Koordinierungsstellen des LEONARDO-Programms veröffentlichten Kompendien zu den deutschen Austauschmaßnahmen und Pilotprojekten.

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.1 Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit

Die Globalisierung der Wirtschaft, die veränderte weltweite Arbeitsteilung sowie moderne Informations- und Kommunikationstechniken erfordern auf dem Gebiet der beruflichen Bildung eine Neuorientierung und Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit. Die Bundesregierung trägt diesen neuen Herausforderungen in mehrfacher Hinsicht Rechnung.

Dabei mißt sie neben dem Engagement in der Europäischen Union und der Mitgestaltung einer europäischen Berufsbildungspolitik[1]) der bilateralen Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten Europas, Asiens, des südpazifischen Raumes sowie mit Amerika eine wachsende Bedeutung zu. Inhalte, Ziele und Formen dieser gemeinsamen Aktivitäten hängen von den jeweiligen Rahmenbedingungen und Interessen ab. So überwiegen Beratung und Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit den Reformstaaten in Mittel- und Osteuropa (TRANSFORM-Programm).[2]) Wissens- und Erfahrungsaustausch über beiderseitig interessierende, wichtige Probleme in der Berufsbildung (z. B. Qualitätssicherung, Gleichwertigkeit) stehen auf den bilateralen Seminaren mit den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich oder Frankreich im Vordergrund. Weiterhin werden Entwicklungsvorhaben zur Berufsbildung (z. B. in einem Projekt mit der VR China) sowie international vergleichende Forschungsprojekte durchgeführt, um den Erkenntnisstand über Reformpolitiken und Veränderungsstrategien in der Berufsbildung sowie die angewandten Instrumente zum Umgang mit der aktuellen Herausforderung zu erweitern (z. B. Vergleichsforschung zum Flexibilitätspotential des deutschen, französischen und britischen Systems). Der Austausch von Lehrlingen, Fachkräften und Berufsbildungswissenschaftlern mit wichtigen Ziel- und Partnerländern rundet das Spektrum der internationalen Aktivitäten ab.

Allen diesen Maßnahmen liegt die Überzeugung zugrunde, daß berufliche Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte ein wichtiger Faktor für wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsmarktentwicklung sind, daß sie eine Voraussetzung für die Verbreitung und effiziente Nutzung moderner Technologien sowie für die Innovations- und Adaptionsfähigkeit darstellen.

In den meisten Ländern wird Berufsbildung traditionell allein staatlich verantwortet und schulisch organisiert. Es läßt sich jetzt jedoch weltweit ein Trend zu einer stärkeren Einbeziehung der Wirtschaft und der Sozialpartner in die Berufsbildungspolitik und -praxis beobachten. Kooperative (dualisierte) Modelle der beruflichen Bildung, in denen sich Staat und Wirtschaft die Verantwortung und Finanzierung teilen, gewinnen an Bedeutung. Folglich spielen in der bilateralen Zusammenarbeit die Konzepte und Erfahrungen des deutschen dualen Systems der Berufsausbildung eine besondere Rolle. Nicht nur in Europa, auch in Asien, Afrika, Lateinamerika, Australien und in den USA wird eine bessere Abstimmung zwischen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und dem Qualifikationsangebot des Bildungssystems angestrebt; Schule und Betrieb einbeziehende Qualifizierungskonzepte werden in Pilotprojekten oder in umfassenderen Modernisierungsprogrammen erprobt und etabliert. Immer häufiger werden die Gründe für eine duale, betriebsbasierte und wirtschaftsnahe Berufsbildung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, gezielt nachgefragt und auch kritisch diskutiert. Die Erfahrungen, Perspektiven und die Effizienz unserer Ausbildung werden untersucht und evaluiert.

Das duale System ist für viele Länder ein interessantes Referenz- und Vergleichsmodell, wenngleich kein Exportmodell. Eine einfache Übertragung gelingt nicht; von dieser Vorstellung muß Abstand genommen werden. Vielmehr gilt es, unseren internationalen Partnern die wesentlichen Prinzipien zu verdeutlichen und nachzuweisen, wie mit unseren Konzepten die Zusammenarbeit der Sozialpartner, der Abgleich von Bedarf und Angebot, eine ausgewogene Finanzierung, der Übergang vom Berufsausbildungssystem in die Arbeitswelt sowie eine niedrige Rate der Jugendarbeitslosigkeit erreicht werden können. Diese Probleme werden im dualen System besser als in einer rein schulisch ausgelegten Berufsausbildung gelöst. Auf diese Vorteile stellen z. B. Politikberatung und Projektförderung bei dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie durchgeführten Maßnahmen zur Unterstützung der Reform von Berufsbildung in anderen Staaten ab, z. B. im TRANSFORM-Programm für Mittel- und Osteuropa, in der wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit mit der VR China oder bei der Kooperation mit den USA sowie auf der Ebene der UNESCO/UNEVOC.

Berufsbildung ist zunehmend auch zu einem Gegenstand von Wettbewerb geworden. Ihre Qualität und Effizienz werden an internationalen Maßstäben gemessen. Der Vergleich der Systeme unter verschiedenen Zielkriterien wird immer wichtiger. Viele Industrie- und Schwellenländer sowie sich dynamisch entwickelnde Wirtschaftsregionen führen solche Vergleiche durch, um das für sie beste System herauszufinden bzw. auf der Basis dieser Kenntnisse eine eigene länderspezifische Version zu entwickeln. Zu solchen Entwicklungen beizutragen, ist ein wichtiges Ziel der internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Folglich sind erfolgreiche Modelle und innovative Konzepte der beruflichen Bildung in Deutschland deutlicher herauszustellen und offensiver zu verbreiten. Umgekehrt gilt es, interessante, zukunftsweisende Problemlösungen und Systemkomponenten anderer Staaten auf ihre Verwertbarkeit für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu überprüfen.

Noch ein weiterer Aspekt spricht für die Verstärkung der bilateralen oder multilateralen Kooperation: Der Bedarf an internationalen Qualifikationen der Fachkräfte steigt. Immer häufiger ist das Wissen über europäische Normen, das Beherrschen einer Fremdsprache oder das Verstehen soziokultureller Unterschiede im Arbeits- und Bildungsverhalten notwendig. Es liegt im Interesse des einzelnen und der deutschen Wirtschaft, über Auslandserfahrungen zu verfügen. Genauso wichtig ist es, daß deutsche Unternehmen auch im Ausland mit Partnern zusammenarbeiten können, welche über die beruflichen Qualifikationen verfügen, die Voraussetzung dafür sind, den im globalen Wettbewerb geforderten „state of the art“ von Produkten und Dienstleistungen zu erreichen. Dazu können Austausch- und Stipendienprogramme, organisiert von der Carl-Duisberg-Gesellschaft, für Auszubildende, Praktikanten, Ausbilder und Fachkräfte sowie Berufsbildungswissenschaftler beitragen.

Es ist Ziel der europäischen und internationalen Berufsbildungspolitik der Bundesregierung, in den politischen Ausschüssen der supranationalen Organisationen (EU, OECD, UNESCO, IAO, Weltbank) sowie ihren Fachgremien deutsche Positionen, Erfahrungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zur Berufsbildung einzubringen und damit Einfluß auf die politische Diskussion und fachliche Weiterentwicklung beruflicher Bildung auf internationaler Ebene zu nehmen. Die Bun-

[1]) Vgl. Kapitel 6.1

[2]) Vgl. Kapitel 6.2.2

desregierung sieht in der internationalen Berufsbildung ein zunehmend wichtiges Politik- und Handlungsfeld zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

6.2.2 Zusammenarbeit mit Staaten in Mittel- und Osteuropa (MOES) sowie Staaten der früheren Sowjetunion (FSU)

Die bilaterale Zusammenarbeit mit den MOES und FSU erfolgt im wesentlichen im Rahmen des TRANSFORM-Programms der Bundesregierung. Dieses Programm ist Anfang der 90er Jahre aufgelegt worden, um Politikberatung zur Unterstützung des Transformationsprozesses in Osteuropa zu leisten.

Für insgesamt 10 Mio. DM im Jahr 1997 haben das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung, die Carl-Duisberg-Gesellschaft sowie der Verein „Handwerkerinnen und Handwerker am europäischen Haus" über 100 Projekte zur Strukturreform der beruflichen Bildung durchgeführt. In elf Staaten (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rußland, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn und Weißrußland) wurden Austausch- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifizierungen im Rahmen von Kammerpartnerschaften, der Austausch von Handwerkern und Existenzgründern im Bereich der Klein- und Mittelgewerbe sowie der Aufbau von Modell-Ausbildungszentren für den kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich gefördert. Hierbei ging es insbesondere um die Ausrichtung der Berufsausbildung am aktuellen Bedarf, d. h. um eine bis dahin in den MOES und FSU weitgehend unbekannte Einbeziehung von Wirtschaftsbetrieben und praktischen Ausbildungsphasen in die Ausbildungsmaßnahmen. Wichtiges Element war auch die intensive Beteiligung von Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft an diesem Prozeß.

Die degressive Entwicklung der TRANSFORM-Mittel hat eine verstärkt länderübergreifende Vernetzung der einzelnen Projekte beschleunigt. Auf diese Art und Weise konnten Synergieeffekte, z. B. bei der Ausbildung zum Trockenbaumonteur in der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik und Rußland, erreicht werden. Dieses Beispiel zeigt auch, daß bei der Entwicklung von Lehrinhalten und Berufsbildern Innovationen und neue Marktanforderungen berücksichtigt wurden. Um eine hohe Akzeptanz der neuen, in Zusammenarbeit mit deutschen Einrichtungen entwickelten Berufsbilder und Ausbildungsmethoden in dem jeweiligen Partnerland zu sichern, wurde bei den Partnern darauf hingewirkt, daß diese die Vorhaben zunehmend in eigener Regie durchführen.

6.2.3 Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung mit den Niederlanden und Großbritannien

Niederlande

„Risikogruppen in der beruflichen Bildung" war das Thema des vierten deutsch-niederländischen Fachseminars im Jahr 1997. Die Förderung von Benachteiligten ist in den Niederlanden ein noch drängenderes Problem als in Deutschland, weil der Anteil der Jugendlichen, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, erheblich höher ist. In beiden Ländern sind ähnliche Förderungen aufgebaut, um berufliche Erfolgschancen dieser Jugendlichen zu erhöhen. Vordringlich angesehene Maßnahmen sind eine Zusammenfassung finanzieller Förderungen, eine Verringerung des Mangels an berufspraktischen Ausbildungsplätzen, eine bessere Weiterbildung von Ausbildern, Lehrern und Berufsberatern sowie eine stärkere Beteiligung von Sozialpädagogen in der Ausbildungs- und Beratungspraxis.

Um die Forschungszusammenarbeit auszuweiten, wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und dem niederländischen Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen eine deutsch-niederländische „Projektgruppe Berufsbildungsforschung" berufen. Erster Themenschwerpunkt ist der Vergleich von Ergebnissen zur regionalen Berufsbildungsforschung mit dem Ziel, bewährte Modelle für die Weiterentwicklung der nationalen Berufsbildungssysteme nutzbar zu machen.

Großbritannien

Das deutsch-britische Seminar im Februar 1997 „Modularisierung der Berufsbildung – Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung" befaßte sich mit Stategien zur Flexibilisierung der Berufsbildungssysteme, um sowohl den Ansprüchen der einzelnen als auch den Anforderungen der Betriebe besser gerecht zu werden. In Großbritannien bestehen die national anerkannten Berufsabschlüsse aus einzelnen Prüfungseinheiten, in denen lediglich die zu erreichenden Lernergebnisse und Prüfungsanforderungen festgelegt werden.[1]) Dadurch soll die laufende Anpassung der Prüfungseinheiten bzw. Berufsabschlüsse an veränderte Anforderungen erleichtert werden. Für den einzelnen ist es möglich, die Prüfungseinheiten an institutionell unterschiedlichen Lernorten zu erwerben und ihren Erwerb über einen längeren Zeitraum auszudehnen. Prüfungseinheiten werden wahlweise und/oder ergänzend angeboten. Die Validität und Kosteneffektivität der Prüfungen sind jedoch unbefriedigend und beeinträchtigen die Glaubwürdigkeit der erreichten Abschlüsse. Die Anerkennung früherer Arbeits- und Berufserfahrungen sowie das Verzeichnis von Leistungsnachweisen (Record of Achievement) sind verbesserungsbedürftig, aber auch prüfungswürdig.

Ein weiterer Schwerpunkt des Seminars war die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. In Großbritannien ist ein umfassender Bezugsrahmen entwickelt worden, um allgemeine und berufliche Abschlüsse gleichzustellen und dadurch horizontale und diagonale Karrierewege zu verbessern. Insgesamt ist Ziel der britischen Bildungs- und Berufsbildungspolitik, ein System von „Leitern und Brücken" zwischen den verschiedenen Abschlüssen zu entwickeln, das Grenzen zwischen Allgemein- und Berufsbildung sowie zwischen Aus- und Weiterbildung zur Förderung lebensbegleitenden Lernens möglichst beseitigt.[2])

---

[1]) Vgl. Kapitel 6.1.2

[2]) Vgl. Reuling, J.: „Modularisierung der Berufsbildung – Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung". Deutsch-Britisches Seminar zur Berufsbildungspolitik vom 3. bis 5. Februar 1997 in Berlin. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1998

6.2.4 Entwicklung von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierungen in der Türkei

In einem entsprechenden Projekt in der Türkei sind inzwischen die ersten Standards auf verschiedenen Anforderungsniveaus sowie theoretische und praktische Prüfungsaufgaben, ferner Verfahren zur Zertifizierung entwickelt worden.[1]) Außerdem wurde der Entwurf zum Aufbau eines von den Sozialpartnern paritätisch getragenen Nationalen Instituts für Berufsstandards (NIB) vorgelegt.

Die in enger Zusammenarbeit mit Vertretern der Wirtschaft entwickelten Berufsstandards enthalten neben der Berufsbezeichnung eine detaillierte Beschreibung der Aufgabenbereiche („duties") und der zugeordneten Arbeitsaufgaben („tasks"). Die Berufe wurden in die Standardklassifikation der ILO und in die vom CEDEFOP für die Europäische Union erarbeiteten Berufsanforderungsprofile eingeordnet. Das System der neuen Berufsstandards läßt sich als Referenzsystem nutzen, um

- die berufsqualifizierende Sekundarschule besser auf die realen Arbeitserfordernisse zu orientieren,
- neue Berufe mit guten Beschäftigungschancen zu entwickeln,
- bereits beschäftigten Arbeitskräften und arbeitslosen Jugendlichen die Möglichkeit der Nachqualifizierung zu bieten.

Die Verfahren zur Überprüfung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen wurden nach folgenden Prinzipien entwickelt:

- Jede Person kann sich, unabhängig vom formalen Bildungsgrad und den beruflichen Vorerfahrungen, einer Kompetenzprüfung unterziehen.
- Es werden schriftlich „Kenntnisse" und praktisch „Fertigkeiten" bzw. „Kompetenzen" geprüft. Die theoretisch-praktischen Kompetenzprüfungen werden derzeit auf der Grundlage der Berufsstandards entwickelt.
- Die Prüfungen werden von bereits bestehenden Ausbildungseinrichtungen, Kammern oder geeigneten Betrieben – auch Kombinationen bzw. Verbünde sind denkbar – durchgeführt. Die Einrichtungen werden jedoch vom NIB hierfür eine Genehmigung benötigen. Sie müssen nachweisen, daß sie über die für eine Prüfung notwendigen Voraussetzungen verfügen (z.B. entsprechende Infrastruktur, qualifiziertes Personal). Außerdem werden Verfahren zur Erarbeitung von praktischen und theoretischen Prüfungsaufgaben für den Aufbau einer computergestützten Prüfungsaufgabenbank entwickelt und erprobt. Derzeit werden monatlich etwa 100 Prüfungsaufgaben für mehr als 25 Standards erarbeitet.

Die Nutzung von Berufsstandards und Prüfungs-/Zertifizierungsverfahren wird über deren freiwillige Anerkennung durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. die Arbeitsverwaltung erreicht, nicht über staatliche Entscheidungen.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 6.4 und vgl. Degen, U./Kohn, G. unter Mitarbeit von Akpinar, A./Cevik, I.: „Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26. Jg. (1997), Heft 4. Hier wird auch ausführlich über die ökonomischen und berufsbildungspolitischen Rahmenbedingungen dieses Projekts in der Türkei berichtet.

6.2.5 Zusammenarbeit mit den USA, Australien, Brasilien, China und Frankreich

USA

Neben dem bisher bewährten Informations- und Wissenschaftleraustausch in der beruflichen Bildung hat sich die Zusammenarbeit mit den USA im letzten Jahr unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung deutlich verstärkt. Die Schwerpunkte waren:

- Beratung von Berufsbildungsexperten und Politikern in den USA bei der Umsetzung der amerikanischen Reformansätze in der beruflichen Bildung (z.B. „School-to-Work"-Programm, „National Skills Standards"),
- Evaluation und Fortsetzung des Lehrlingsaustausches unter Mitwirkung der Carl-Duisberg-Gesellschaft (z.B. zwischen Maine und Berlin oder Austin/Texas und Koblenz),
- wissenschaftliche Workshops zu Forschungsfragen im Bereich „informelles Lernen" und „lernendes Unternehmen",
- Durchführung der ersten deutsch-amerikanischen Partnerschaftsbörse zur Berufsbildung zusammen mit der Carl-Duisberg-Gesellschaft im Rahmen des „Deutschen Programms zur Förderung transatlantischer Begegnungen" (ERP-Mittel), auf der Themen wie neue Berufe, aussichtsreiche Beschäftigungsfelder, Lernen am Arbeitsplatz und Erfahrungen beim Lehrlingsaustausch von deutschen und amerikanischen Experten diskutiert wurden.

In den USA zeichnet sich auf nationaler und regional-einzelstaatlicher Ebene ein wachsendes Interesse an Systemkomponenten und Erfahrungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland ab: wirtschafts- und praxisnahe Qualifizierung auf hohem Niveau, nationale Standards für berufliche Kompetenzen, mehr Kohärenz und Transparenz im Bildungssystem.

In den USA liegen Forschungsergebnisse und Konzeptionen vor, die für Weiterentwicklungen in Deutschland von Nutzen sind. So spielt „informelles Lernen", d.h. individueller, nichtorganisierter Wissens- und Kompetenzerwerb in Arbeitssituationen auf Grund der dortigen Qualifizierungsstrategien eine weitaus größere Rolle als in der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Die mit amerikanischen Fachleuten begonnene wissenschaftliche Zusammenarbeit auf diesem Gebiet (vom German Marshall Fund finanziell gefördert) unterstützt deutsche Forschungsaktivitäten.

Das Transatlantik-Programm der Bundesregierung bietet weitere Möglichkeiten zur Kooperation in der Berufsbildung. Die „Partnerschaftsbörse" soll sich zu einem dauerhaften Instrument entwickeln, um Anknüpfungspunkte für wissenschaftlichen und praktischen Erfahrungsaustausch zu finden.

Australien

Seit einiger Zeit werden Informationen über Entwicklungen in der Berufsbildung beider Länder ausgetauscht. Seit dem Abkommen zwischen Australien und der Bundesrepublik Deutschland 1996 zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung verstärkt sich dieser Austausch. Eine wachsende Anzahl von Berufsbildungspolitikern, wissenschaftlichen Experten und Bildungsmanagern besuchte Deutschland. Im November 1997 informierte sich ein Experte des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen eines Wissenschaftleraustausches der Carl-Duisberg-Gesellschaft bei wichtigen australischen Einrichtungen der Berufsbildung. Die neuen Ansätze zu mehr Kundenorientierung in den Bildungsangeboten, stärkerer Flexibilisie-

rung und „Lernpackages“ bieten Anknüpfungspunkte für die deutsche Modernisierungsdiskussion.

Das australische Ministerium für Arbeit, Bildung, Berufsbildung und Jugendangelegenheiten führte im November 1997 in Brisbane eine bilaterale Konferenz zum Thema „Drittland-Kooperation“ durch. Erörtert wurden Möglichkeiten einer engeren deutsch-australischen Zusammenarbeit bei der Förderung der Berufsbildung im südostasiatischen Raum. Die Kooperation in Forschung und Entwicklung soll auf Institutsebene aufgebaut werden.

Brasilien

Bei seinem Besuch in Brasilien im September 1996 hat Bundeskanzler Kohl mit Präsident Cardoso eine Intensivierung der Zusammenarbeit in der Bildung unter Einschluß der beruflichen Bildung vereinbart. Beim anschließenden Besuch des brasilianischen Erziehungsministers in Deutschland wurden konkrete Maßnahmen besprochen, wie die Vermittlung von Gastdozenten, Unterstützung bei der Weiterbildung von Ausbildern und eine engere Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Fachschulen beider Länder.

Mehrere dieser Maßnahmen wurden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung aufgegriffen. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unterstützt über den Deutschen Akademischen Austauschdienst die Zusammenarbeit mit brasilianischen Fachhochschulen (CEFETS). Daneben werden Maßnahmen zur Abdeckung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs deutscher Auslandsfirmen gefördert:

- Aufbau des Deutsch-Brasilianischen Technologie-Instituts der deutschen Außenhandelskammer in Sao Paulo; Zielsetzung des Instituts ist die Aus- und Weiterbildung von Ingenieuren und Technikern der Mitgliedsfirmen der Kammer;
- Mitwirkung beim Aufbau eines Instituts für zerstörungsfreie Prüfverfahren in Limeira, ebenfalls im Bundesstaat Sao Paulo.

Weiterhin werden mehrere Projektvorschläge geprüft, darunter die Konzeption für die Einrichtung eines Technologieinstituts im Bundesstaat Rio Grande do Sul unter der Schirmherrschaft der deutschen Außenhandelskammer Porto Alegre.

China [1]

Ende 1995 haben sich das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und die Staatliche Erziehungskommission der Volksrepublik China darauf verständigt, das Gebiet der Berufsbildung in die Kooperation unter dem Dach des Regierungsabkommens über wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit einzubeziehen. Seit 1996 wird ein gemeinsames Projekt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Zentralinstitut für Berufsbildung in Peking durchgeführt:

- ein interaktives Informationssystem zur Berufsbildung beider Länder,
- Medientransfer – Lehr-/Lernmittel – bei unterschiedlichen soziokulturellen Rahmenbedingungen.

1997 wurde eine erste Version des Informationssystems als CD-ROM vorgestellt. Zur Erprobung wurden deutsche Wirtschaftsunternehmen und Institutionen, die in China tätig sind oder kooperieren, einbezogen. Zum Medientransfer wurden in China Befragungen durchgeführt und Beispiele aufgearbeitet. Im September 1997 fand in Peking ein gemeinsames deutsch-chinesisches Multiplikatorenseminar statt, um audiovisuelle Medien der deutschen Berufsbildung darzustellen und ihre Transferierbarkeit zu prüfen. Ein Lizenzvertrag zur Nutzung deutscher Lehr- und Lernfilme wird vorbereitet.

[1] Vgl. auch Kapitel 6.3.2

Frankreich

Auf dem deutsch-französischen Gipfel in Weimar im September 1997 zogen die Bundesrepublik und Frankreich eine umfassende Bilanz ihrer Zusammenarbeit in den Bereichen Kultur und Bildung. Sie beschlossen, diese Zusammenarbeit zu vertiefen und durch neue Vorhaben weiterzuentwickeln. Für den Bereich der beruflichen Bildung unterzeichneten der Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und der Minister für nationale Erziehung, Forschung und Technologie der Französischen Republik drei gemeinsame Erklärungen, die Grundlage für neue Aktivitäten in den nächsten Jahren sind:

1. Gemeinsame Erklärung über die Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung

Ziel der Zusammenarbeit ist, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und ihre Mobilität in Ausbildung und Beruf, die wesentliche Elemente zur Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes sind, intensiv zu fördern. Beide Seiten sind sich darin einig, daß die berufliche Mobilität nicht an mangelnder Transparenz und damit auch Akzeptanz der im Partnerland erworbenen Qualifikationen scheitern darf.

Unter Würdigung der bereits geleisteten Gleichstellung einer beachtlichen Anzahl von Berufsbildungsabschlüssen und Diplomen kommen Frankreich und Deutschland darin überein, daß in Ergänzung des deutsch-französischen Abkommens über die Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung vom 16. Juni 1977 eine weitgehende Vergleichbarkeit der Berufsbildungsabschlüsse mit Hilfe mehrsprachiger Zeugnisse und Berufsbeschreibungen (Ausbildungs- bzw. Berufsprofile) erreicht werden soll. Es wurde beschlossen, die Ausbildungsberufe beider Länder in einer Beschreibung des in Betracht kommenden Arbeitsgebietes und der erworbenen beruflichen Fähigkeiten zu erfassen. Diese Berufsbeschreibungen sollen in einer Dokumentation veröffentlicht und laufend fortgeschrieben werden. Dabei wird auf die in beiden Ländern geleisteten Vorarbeiten zurückgegriffen.

Die beiden Regierungen kommen auch darin überein, eine gemeinsame Initiative gegenüber der Europäischen Kommission und den anderen EU-Partnern zu ergreifen, um die notwendigen Maßnahmen zur Förderung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen auch europaweit so weit wie möglich in die Praxis umzusetzen.

2. Gemeinsame Erklärung über die Erweiterung des deutsch-französischen Praktikantenaustausches auf dem Gebiet der beruflichen Bildung

Die Ausweitung des Praktikantenaustausches in der beruflichen Bildung wird als ein bedeutsamer Schritt für die Erhöhung der Mobilität bewertet. Dabei soll der Praktikantenaustausch sowohl im Rahmen regulärer Bildungsgänge als auch außerhalb davon gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Betriebe in beiden Ländern aufgefordert, vermehrt Praktikantenplätze anzubieten. Beide Regierungen sollen dafür Sorge

tragen, daß eventuelle arbeits- und sozialrechtliche Hemmnisse, die der Aufnahme eines Praktikums im Partnerland im Wege stehen, soweit möglich, abgebaut werden. Um die Vermittlung von Praktikantenplätzen zu erleichtern, wird als Anlaufstelle ein deutsch-französischer Verbund der Arbeits- und Bildungsverwaltungen unter Einbeziehung der Erfahrungen und in Zusammenarbeit mit dem Deutsch-Französischen Jugendwerk sowie dem Deutsch-Französischen Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung mit dezentraler und betriebsnaher Ausrichtung in beiden Ländern geschaffen.

3. Gemeinsame Erklärung über die Entwicklung von Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

Beide Seiten betrachten den Erwerb von zusätzlichen, über die normale Berufsausbildung hinausgehenden Qualifikationen, die für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im Partnerland erforderlich sind, als einen besonders effektiven und praktikablen Weg zur Flexibilisierung der beruflichen Bildung in beiden Ländern und als einen Beitrag zur Erhöhung der beruflichen Mobilität.[1] Um die grenzüberschreitende Mobilität und Einsetzbarkeit der Arbeitnehmer zu fördern, sollen verstärkt gemeinsame deutsch-französische, in beiden Ländern nutzbare Zusatzqualifikationen entwickelt werden. Deutsche und französische Bildungseinrichtungen und Betriebe werden aufgefordert, bedarfsorientierte und nach Möglichkeit zertifizierbare Zusatzqualifikationen zu erarbeiten. Die Sprache des Partnerlandes, insbesondere fachsprachliche Kenntnisse, berufsübergreifende und berufsfachliche Ausbildungsinhalte sowie interkulturelle Erfahrungen werden als wesentliche Bestandteile dieser Zusatzqualifikationen angesehen. Die bereits vorhandenen modellhaften Ansätze sollen in größerem Umfang entwickelt und umgesetzt werden.

Erste Schritte hierzu wurden bereits im Rahmen des 6. Zweijahres-Aktionsprogramms (1997/1998) mit Projekten aus den Bereichen Gastronomie und Kraftfahrzeugmechanik eingeleitet. Beide Regierungen bewerten die Entwicklung und schrittweise Umsetzung einer in den nächsten Jahren zunehmenden Zahl gemeinsamer deutsch-französischer Zusatzqualifikationen als eine wichtige Ergänzung und Fortschreibung des „Abkommens zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Französischen Republik über die Festlegung eines allgemeinen Aktionsrahmens auf dem Gebiet der beruflichen Bildung vom 27. Oktober 1986".

Die weiteren Schritte zur Umsetzung der in den drei gemeinsamen Erklärungen genannten Programme und Maßnahmen werden in der deutsch-französischen Expertenkommission erörtert und festgelegt.

6.2.6 Austauschmaßnahmen im Bereich der Carl-Duisberg-Gesellschaft

An Austauschmaßnahmen der Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG), die mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie durchgeführt werden, nahmen 1996 rund 1.000 Personen in europäischen und außereuropäischen Staaten teil. Schwerpunkte der Förderung lagen im internationalen Fachkräfteaustausch (309 Teilnehmer), im Fremdsprachenerwerb in der beruflichen Bildung (426 Teilnehmer), im Austausch von Auszubildenden und Ausbildern in den Niederlanden und Großbritannien (110 Teilnehmer), in der Weiterbildung in besonderen Fachgebieten (84 Teilnehmer) und im deutsch-israelischen Programm zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung (60 Teilnehmer). Darüber hinaus wurde ein Pilotprojekt mit Maine zur Erprobung eines Austauschprogramms von Auszubildenden mit den USA initiiert.

• Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Gemeinsam mit ausländischen Partnerorganisationen wurden 1996 22 Fachinformationsreisen (9 Outgoing- und 13 Incoming-Maßnahmen mit 20 Industrie- und Schwellenländern) durchgeführt, an denen insgesamt 127 deutsche und 182 ausländische Berufsbildungsfachkräfte teilnahmen. Hierfür waren 1.400 Anfragen und 540 Bewerbungen deutscher Berufsbildungsfachkräfte bei der CDG eingegangen.

Zur Verstärkung der Zusammenarbeit mit Ländern der Region Asien/Pazifik wurde der Austausch mit der Volksrepublik China und Japan fortgesetzt, die Republik Korea als neuer Kooperationsstaat aufgenommen, und es wurde mit der Vorbereitung der Austausche von Berufsbildungsexperten mit den neuen IFKA-Ländern Indonesien, Malaysia, Taiwan sowie Thailand für 1997 und die folgenden Jahre begonnen.

Mit den fünf EU-Staaten Finnland, Griechenland, Großbritannien, Irland und Schweden wurde der bereits seit Jahren erfolgreich organisierte bilaterale Berufsbildungsdialog fortgeführt. Nach wie vor ist auch das Interesse an einer bilateralen Berufskooperation mit Bulgarien, Polen, der Russischen Föderation und Ungarn sehr groß. Mit Norwegen wird der 1995 begonnene Austausch fortgesetzt. Eine enge und erfolgreiche Berufsbildungskooperation besteht mit der Türkei. Insgesamt kamen bisher elf türkische Berufsbildungsdelegationen nach Deutschland. Damit konnten sich bisher 150 türkische Berufsbildungsexperten über Schwerpunkte der Berufsbildung in Deutschland informieren.

Die USA steht neben Japan an der Spitze der Austausche. 1996 absolvierte die 23. deutsche Ausbildergruppe ein Fachprogramm in den USA. Damit haben bisher über 300 deutsche Fachkräfte eine kurzfristige Auslandsfortbildung in den USA absolviert. Da in vielen Bundesstaaten der USA derzeit Reformen der Berufsbildung konzipiert und umgesetzt werden, steigt auch das Interesse am deutschen System. 1996 hielt sich eine größere Berufsbildungsdelegation aus North Carolina in Deutschland auf, um Anregungen für die Umgestaltung des staatlichen Qualifizierungssystems zu erhalten.

In Lateinamerika sind seit 1984 bereits Brasilien und demnächst auch Argentinien Austauschstaaten. Am Austausch Deutschland/Brasilien nahmen bisher insgesamt 150 Berufsbildungsfachkräfte aus beiden Staaten teil.

Erstmalig hielt sich 1996 eine südafrikanische Berufsbildungsdelegation zu einer Fachinformationsreise in Deutschland auf. Der ebenfalls im Rahmen von IFKA geförderte Forschungsaufenthalt von zwei südafrikanischen Berufsbildungswissenschaftlern diente der Untersuchung von speziellen Berufsbildungsthemen, die bei der Vorbereitung eines neuen südafrikanischen Berufsbildungsgesetzes von besonderer Bedeutung sind.

• Förderung des Fremdsprachenerwerbs in der beruflichen Bildung

Das Programm dient der individuellen beruflichen Qualifikation durch Erweiterung der berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnisse und Vermittlung der Alltags- und Berufswelt der europäischen Staaten. Teilnehmen können Arbeitnehmer (auch arbeitslose Arbeitnehmer) mit (nicht-akademisch) abgeschlossener Berufsausbildung aus den Bereichen Wirtschaft/Handel, Technik, Handwerk, Hotel-Gastronomie, Gesundheitswesen

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.2

und Media/Marketing. Es werden dreiwöchige Allgemein- und Fachsprachenkurse mit integriertem Fachprogramm für berufshomogene Gruppen angeboten. 1996 wurden Kurse in Großbritannien, Irland, Frankreich, Italien, Spanien und Schweden durchgeführt. Die Teilnehmer stammen überwiegend aus kleinen und mittleren Unternehmen und sind zwischen 26 und 45 Jahre alt. 1996 erhielt die CDG insgesamt 5.600 Anfragen zu diesem Programm. Auf Grund der zur Verfügung stehenden Mittel konnten 426 Personen teilnehmen.

• Austausch von Auszubildenden und Ausbildern mit den Niederlanden und Großbritannien

Ziel dieses Programms ist es, im Rahmen von Austauschpartnerschaften Auszubildenden eine qualifizierte Auslandsfortbildung zu ermöglichen, die ihre Ausbildung in Deutschland ergänzt. Bisher wurden die Austauschmaßnahmen mit Großbritannien und den Niederlanden durchgeführt. Für Auszubildende haben sie in der Regel eine Länge von drei Wochen und beruhen überwiegend auf Gegenseitigkeit. Die Auslandsfortbildung für Ausbilder (Ausbilderhospitationen) dauert bis zu einer Woche. Antragsberechtigt sind alle nicht-schulischen Träger der beruflichen Bildung, wie z. B. Unternehmen, Kammern, außer- und überbetriebliche Berufsbildungseinrichtungen. Insgesamt nahmen 1996 110 Auszubildende an diesem Austausch teil. Der Austausch mit den Niederlanden beruht auf einer Vereinbarung der Ministerien beider Staaten.[1])

• Stipendienprogramm zur F'rderung der beruflichen Weiterbildung im Ausland in besonderen Fachgebieten

Das 1986 eingerichtete Stipendienprogramm hat das Ziel, die berufliche Weiterbildung durch Nutzung ausländischer Angebote und Erfahrungen zu erweitern, die Teilnehmer mit anderen Lehr- und Lernmethoden vertraut zu machen, ihre Motivation zu lebenslangen beruflichen Weiterbildungen zu fördern und einen Beitrag zur Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu leisten. Es werden Bewerber gefördert, die über eine abgeschlossene, nicht-akademische Ausbildung und eine mindestens einjährige Berufserfahrung verfügen. Gefördert werden Fortbildungsmaßnahmen, die ein organisiertes Lernen mit dem Ziel einer Anpassung an neue berufliche Entwicklungen oder eine Vorbereitung auf den beruflichen Aufstieg zum Inhalt haben. Dies können sowohl Maßnahmen der formalisierten beruflichen Weiterbildung sein als auch berufsbildende Praktika mit einer Dauer von mindestens drei und maximal zwölf Monaten. 1996 wurden insgesamt 84 Teilnehmer gefördert. Die regionalen Schwerpunkte lagen in den europäischen Ländern und den USA. In den nächsten Jahren wird ein Zuwachs in der Region Asien/Pazifik angestrebt. Konkrete Maßnahmen sind 1997 angelaufen. Für die Region Lateinamerika werden Fortbildungsmöglichkeiten vorbereitet.

Das Stipendienprogramm wurde durch zwei Sonderprogramme erweitert:

– ***Japan-Jahr für Handwerker, Kaufleute und Techniker***
  Ziel ist die Anpassung an neue berufliche Entwicklungen im Rahmen von individuellen Weiterbildungsmaßnahmen in Japan. Angeboten wird ein Intensivsprachkurs von sechs Monaten in Japan (Fukuoka) und ein sechsmonatiges berufsbezogenes Praktikum in einem japanischen Unternehmen. Der Bewerber muß selbst konkrete Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen. Vorrangig gefördert werden Personen mit längerer Berufserfahrung, Multiplikatoren und Mitarbeiter kleinerer und mittlerer Betriebe. 1996 begannen drei Teilnehmer ihre Fortbildung.

– ***Förderung der beruflichen Weiterbildung in Zukunftstechnologien in Südostasien***
  Ziel des Programms ist eine anwendungsorientierte, berufliche Weiterbildung für Meister, Techniker oder Fachhochschulabsolventen aus Bereichen wie Umwelttechnologie, Energietechnologie, Informations- und Kommunikationstechnologie oder Bio- und Lebensmitteltechnologie. Im Rahmen dieses Sonderprogramms soll vor allem die Zusammenarbeit mit Indien, Malaysia, Indonesien, Thailand und Vietnam ausgebaut werden. Die Maßnahmen bestehen aus einem zweimonatigen Sprachkurs im Gastland und einem anschließenden Praktikum von maximal zehn Monaten. 1997 werden voraussichtlich acht Personen an diesem Programm teilnehmen.

• Deutsch-israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

In einer zweiwöchigen branchenübergreifenden Gruppenmaßnahme konnten sich 1997 zehn deutsche Teilnehmer zu Themen der beruflichen Qualifizierung in Israel im Rahmen dieses bereits seit mehreren Jahren laufenden Weiterbildungsprogramms informieren. Es wurden fünf homogene Gruppenmaßnahmen und eine Individualmaßnahme zu den Themen elektrische Energie, Rehabilitation, Textil/Mode, Holz/Polsterwesen und Produktionstechnologie angeboten. Bisher wurden in Israel 63 deutsche Experten und in Deutschland 963 israelische Berufsbildungsexperten weitergebildet.

• Austausch von Auszubildenden mit den USA

Ziel ist es, jungen Auszubildenden eine qualifizierte Auslandsfortbildung zu ermöglichen, die ihre Ausbildung im Heimatland ergänzt und zudem die Förderung der deutsch-amerikanischen Beziehungen unterstützt. Sechs deutsche und ein amerikanischer Auszubildender vornehmlich aus elektro- und metallverarbeitenden Berufen nahmen 1996 am Pilotprogramm teil. Die Teilnehmer, die von Firmen und Verbänden ausgesucht werden und sich vorzugsweise im dritten Ausbildungsjahr befinden, absolvieren einen Sprachkurs im Gastland, an den sich ein siebenwöchiges Praktikum anschließt. Das Interesse an dem Programm ist groß. Es soll nach Abschluß der Pilotphase weitergeführt werden.

• Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Deutsche im Ausland (IBS)

Der Aufgabenschwerpunkt der 1987 im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie eingerichteten IBS bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft liegt in der Beratung von Interessenten über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland.[1]) Ermöglicht wird dies durch die Sammlung, Auswertung und Dokumentation von Informationen über Austauschorganisationen und deren Programme sowie durch den fortlaufend ermittelten Bedarf an Auslandsweiterbildung seitens der Interessenten und der Wirtschaft. 1996 wurden über 50.000 Anfragen verzeichnet.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 6.3.5

[1]) Bereits in der 11. Auflage veröffentlichte die IBS die Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen 1997 – Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Ausland“, die einen Überblick über das aktuelle Angebot deutscher und internationaler Austauschorganisationen gibt.

6.2.7 Arbeit in der OECD und der UNESCO

OECD

Die Arbeit der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hatte auch 1997 einen Schwerpunkt im Thema des lebensbegleitenden Lernens. Unter dessen Einzelthemen

- Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben,
- Weiterbildung und Personalentwicklung in Unternehmen,
- Alternative Ansätze zur Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens und
- Überdenken der Rolle der Regierungen und ihrer Partner

werden auch für die Berufsbildung relevante Ergebnisse erarbeitet.

Zwei bisherige Veröffentlichungen zur Erwachsenenbildung befassen sich anhand von Fallbeispielen u. a. mit Multimediatechnologien in der innerbetrieblichen Weiterbildung[1]) und mit Chancen und Risiken einer breiteren Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Aus- und Weiterbildung Erwachsener[2]). In zwei weiteren Veröffentlichungen werden methodologische Fragen der Berufsausbildung[3]) erörtert.

Auch die Ergebnisse der Folgearbeiten zur übergreifenden Beschäftigungsstudie[4]) befassen sich mit Qualifikationsstrukturen und Qualifikationsanforderungen. Zwei weitere Veröffentlichungen geben Auskunft über Bildungsindikatoren[5]) und die Ergebnisse der ersten internationalen Untersuchung der Lese- und Schreibfähigkeiten von Erwachsenen[6]). Mit diesen und weiteren internationalen Vergleichsdaten zur Bildung und Bildungspolitik wird auch die Informationsbasis für die Berufsbildungspolitik und -praxis verbreitert.

UNESCO/UNEVOC

Im Rahmen des internatonalen UNESCO-Berufsbildungsprojektes UNEVOC (International Project on Technical and Vocational Education) wurden auch 1997 in allen Weltregionen vielfältige Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Bildung durchgeführt. Daran beteiligt waren Führungskräfte und Experten aus Ausbildungseinrichtungen und der Bildungsverwaltung, aus Betrieben und auch Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft. Eine Reihe internationaler Regierungs- und Nicht-Regierungseinrichtungen haben mitgewirkt, insbesondere die International Labour Organization (IAO) in Genf und die Europäische Stiftung für Berufsbildung in Turin. Schwerpunkte der UNEVOC-Arbeit waren:

- Mitwirkung an der Fünften Weltkonferenz für Erwachsenenbildung in Hamburg durch Gestaltung des Themas „Adult Education and the Changing World of Work“,
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Wirtschaft im frankophonen Afrika (Seminar in Ouagadougou und Bericht „Le partenariat dans l'enseignement technique et professionnel“),
- Unterstützung bei der Entwicklung von Berufsbildungspolitiken für den informellen Sektor (Seminar in Kenia, September 1997),
- Herausgabe einer Schrift über Finanzierungssysteme der beruflichen Bildung,
- Initiierung vom Hilfsprogrammen in der beruflichen Bildung durch Vorbereitung des ersten Berufsbildungskongresses in Aserbaijan (Baku, September 1997),
- Organisation eines Runden Tisches über die Ausbildung von Lehrern und Ausbildern (Curitiba, Brasilien, April 1997),
- weitere Herausgabe des Informationsdienstes „UNEVOC INFO“ in englischer, französischer, arabischer und spanischer Sprache,
- Ausbau des Informationsangebotes im Internet, auf das regelmäßig aus mehr als 50 Staaten der Erde zugegriffen wird,
- Weiterentwicklung des weltweiten Netzwerkes von Zentraleinrichtungen der beruflichen Bildung in mehr als 100 Staaten (dokumentiert im „UNEVOC Directory“),
- Förderung der Kommunikation zwischen den Fachinstitutionen im westlichen Afrika durch verstärkten Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel, insbesondere das Internet.

Die Zahl der UNEVOC-Publikationen ist inzwischen auf mehr als 50 angestiegen. Mit der IAO wurde eine enge Zusammenarbeit bei der Vorbereitung des Zweiten Internationalen Berufsbildungskongresses (Seoul, April 1999) vereinbart. Die Europäische Stiftung für Berufsbildung ist an den Vorarbeiten für ein europäisches Vorbereitungstreffen (Mitte 1998) beteiligt.

Die Evaluierung von UNEVOC wurde im Februar 1997 abgeschlossen. Im Ergebnis wurde die Weiterentwicklung von UNEVOC zu einem im Jahr 2000 einsetzenden Langzeitprogramm der UNESCO zur beruflichen Bildung empfohlen. Hierüber wird die Generalkonferenz der UNESCO im Herbst 1999 entscheiden.

6.3 Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung

6.3.1 Bedeutung der Entwicklungszusammenarbeit

Die Förderung von Berufsausbildung und Berufsbildungswesen ist seit mehr als 30 Jahren ein Markenzeichen deutscher Entwicklungszusammenarbeit. Wie kaum auf einem anderen Gebiet unserer Arbeit in Entwickungs- und Transformationsländern decken sich dabei Bedarf und Nachfrage unserer Partner mit unseren wohlverstandenen Eigeninteressen: Auf der einen Seite sind wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in diesen Ländern untrennbar verbunden mit einer leistungsfähigen und zukunftsorientierten Berufsausbildung. Diese Länder stehen vor der schwierigen Aufgabe, für eine rasch wachsende Zahl junger Menschen die Vermittlung und Fähigkeiten sicherzustellen, die für eine aktive Beteiligung am wirtschaftlichen und sozialen Leben unverzichtbar sind. Auf der anderen Seite können für ein exportorientiertes Industrieland wie Deutsch-

[1]) OECD: „Adult Learning and Technology in OECD Countries“, 1996

[2]) OECD: „Adult Learning in a New Technological Era“, 1996

[3]) OECD: „Manual for Better Training Statistics“, 1997; „Assessing and Certifying Occupational Skills and Competences in Vocational Education and Training“, 1996

[4]) OECD: „Technology, Productivity and Job Creation“; „Changing Workplace Strategies: Achieving Better Outcomes for Enterprises, Workers and Society“ – Dokumentation einer Abschlußkonferenz im Dezember 1996 in Ottawa, 1996

[5]) OECD: „Bildung auf einen Blick“ – Analyse und OECD-Indikatoren, 1996

[6]) OECD: „Literacy, Economy and Society“ – Lese und Schreibfähigkeiten, Wirtschaft und Gesellschaft, Ergebnisse der ersten internationalen Untersuchung der Lese- und Schreibfähigkeiten von Erwachsenen, 1995

land Absatzmärkte für die Wirtschaft in weiten Teilen der Welt nur entstehen, gesichert und ausgebaut werden, wenn ein modernes Berufsausbildungssystem hierfür wichtige Voraussetzungen schafft.

Programme zur Einführung angepaßter dualer Berufsausbildungssysteme stehen daher im Mittelpunkt unserer Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich, welcher seinerseits neben Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Ressourcenschutz den Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit darstellt. So sieht die Rahmenplanung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für 1997 im bilateralen Bereich der finanziellen und technischen Zusammenarbeit für Maßnahmen der Berufsbildung insgesamt einen Betrag von 195 Mio. DM vor. Davon werden Maßnahmen in den Entwicklungsländern Asiens, Afrikas, Lateinamerikas, Südosteuropas sowie in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion gefördert.

Bei der Konzipierung dieser Maßnahmen ist eines unserer Grundprinzipien, daß wir nicht schlicht das deutsche Modell übertragen, sondern unsere positiven Erfahrungen flexibel an die Strukturen und Bedingungen unserer Partnerländer anpassen. Unverzichtbar ist dabei insbesondere, daß die Berufsausbildung arbeitsmarkt- und praxisorientiert ist und daß sich Staat, Wirtschaft und Gesellschaft die Verantwortung für die Berufsbildung teilen. Erfolge unserer Zusammenarbeit auf diesem Feld sind zu verzeichnen. Angepaßte duale Berufsausbildung hat insbesondere in einigen unserer asiatischen Partnerländer zu einem Qualifizierungsschub bei Facharbeitern und Fachkräften geführt. Dies nutzt beiden Seiten: Die Wachstumsdynamik in diesen Ländern wird gestützt und die exportorientierte deutsche Wirtschaft findet das Umfeld, das sie braucht, um ihre Außenwirtschaftsbeziehungen festigen unnd ausbauen sowie Arbeitsplätze in Deutschland sichern zu können.

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung werden die einzelnen Projekte der Berufsbildungszuammenarbeit von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, der Kreditanstalt für Wiederaufbau, der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung mit ihrer Zentralstelle für gewerbliche Berufsbildung, der Carl-Duisberg-Gesellschaft sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst durchgeführt. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung fördert außerdem Berufsbildungsmaßnahmen über die Kirchen, politischen Stiftungen und andere Nichtregierungsorganisationen.

6.3.2 Entwicklungszusammenarbeit mit Asien

Welche Bedeutung Bildung für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt hat, belegen in eindrucksvoller Weise die asiatischen Schwellenländer. Sie haben in der Vergangenheit in Grundbildung investiert und damit die Basis für einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen. Berufliche Bildung wurde jedoch vernachlässigt. Die Folge: Das Bildungssystem hält nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt. In Ländern wie Thailand, Indonesien, Malaysia oder Volksrepublik China mangelt es daher an qualifizerten Fachkräften.

• Beispiel: Volksrepublik China [1])

Die chinesische Regierung hat die Bedeutung einer besseren Qualifizierung der industriellen Arbeitskräfte für Entwicklung und Reformierung der Wirtschaft erkannt. Mit einer Berufsbildungsreform will sie ein System schaffen, das dem Entwicklungsstand der chinesischen Gesellschaft entspricht. Diese Reform unterstützt die Bundesregierung mit mehr als 20 Projekten. Im November 1993 haben die Bundesregierung und die chinesische Führung in Peking beschlossen, die Zusammenarbeit beider Länder im Berufsbildungssektor noch weiter auszubauen. Dies kommt auch deutschen Firmen zugute, die in China Joint-Venture-Unternehmen aufbauen und auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Das größte deutsch-chinesische Kooperationsprojekt für berufliche Bildung ist der Aufbau des Aus- und Fortbildungszentrums Tianjin in der Nähe von Peking. In neun großen Lehrwerkstätten und 24 Labor- und Unterrichtsräumen werden seit 1989 Facharbeiter, Techniker und Ausbilder im Metall- und Elektronikbereich ausgebildet. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sind fünf Berater der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit in dem Zentrum tätig. Sie unterrichten bis auf wenige Unterrichtsstunden nicht selbst, sondern qualifizieren 150 Theorie- und Praxislehrer des Zentrums.

Die Rahmenbedingungen für die Reform der beruflichen Bildung werden in der Volksrepublik China unter Beteiligung einer Vielzahl staatlicher Stellen und Fachministerien (z.B. Ministerien für Arbeit, Landwirtschaft, Maschinenbau, Textilindustrie) entschieden. Doch anders als früher sind sie heute nicht mehr mit Planungs- und Durchführungsaufgaben betraut, sondern legen lediglich Gesetze und Verordnungen vor. Um Entscheidungen dieser Gremien zu koordinieren, wurde 1991 das Zentralinstitut für Berufsbildung in Peking gegründet. Seine wichtigsten Aufgaben sind der Aufbau einer Berufsbildungsstatistik, Erarbeitung von Vorschlägen für die Gesetzgebung, Erstellung von Lehrplänen, Qualifizierung von Lehrkräften und die Einführung eines einheitlichen Prüfungswesens. Die Bundesregierung unterstützt die Arbeit des Zentralinstituts für Berufsbildung von Anfang an. Deutsche Fachkräfte beraten ihre chinesischen Kollegen, chinesische Fachkräfte werden nach Deutschland zur Aus- und Fortbildung geschickt.

• Beispiel: Thailand

Die expandierende Wirtschaft Thailands ist stark exportorientiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen die Unternehmen verstärkt auf neue Technologien, besonders bei der Fertigung von hochentwickelten Investitions- und Konsumgütern. Die modernen Maschinen stellen hohe Anforderungen an das technische Personal der mittleren Ebene – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Gleichzeitig mangelt es an Spezialisten für den High-tech-Bereich. Bislang existieren kaum Fortbildungsmöglichkeiten für diesen Sektor. Aus dieser Situation heraus entstand die Idee, mit deutscher Unterstützung ein überbetriebliches Aus- und Fortbildungszentrum für technische Fachkräfte der mittleren Ebene einzurichten. Nicht nur theoretisches Rüstzeug soll in diesem Zentrum vermittelt werden; ein Schwerpunkt wird auch auf praxisorientiertem Training in institutseigenen Labors und Werkstätten sowie in einer „Lernfabrik" nach dem Vorbild des German-Singapore-Institute in Singapur liegen, welches ebenfalls über die Entwicklungszusammenarbeit gefördert wurde. Für die Ausbildungsberatung am nunmehr entstehenden Thai-German-Institute wurden von deutscher Seite aus dem Haushalt des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für die ersten Phasen 10 Mio. DM bereitgestellt, ferner etwa die gleiche Summe für die Ausstattung der Werkstätten und Labors (vorzugsweise mit Geräten und Maschinen aus deutscher Fertigung). An der gesamten Planung sind deutsche Experten beteiligt. Auch deutsche Unternehmen wurden frühzeitig einbezogen. Sie sollen Maschinen für die Werkstätten und Labors liefern, die das

1) Vgl. auch Kapitel 6.2.5

Thai-German-Institute – wie die in Singapur und Malaysia von deutscher Seite geförderten „Lernfabriken“ – zu einem „Schaufenster der deutschen Industrie“ machen.

6.3.3 Entwicklungszusammenarbeit mit Afrika

In vielen Ländern Afrikas fehlt häufig die industrielle Basis, um qualifizierten Kräften angemessene Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Zur wirtschaftlichen Entwicklung tragen oftmals eher Handel und Kleingewerbe bei. Dort sind andere Qualifikationen gefragt als in Industrieunternehmen: nicht die Kenntnis modernster Technologie, sondern betriebswirtschaftliches Grundwissen. Doch es fehlt an adäquaten Ausbildungsmöglichkeiten für die wachsende Bevölkerung. Bestehende Ausbildungssysteme sind für Arme und Benachteiligte oder für Frauen kaum zugänglich, da sie sich eine lange Berufsausbildung nicht leisten können oder die Zugangsbedingungen – beispielsweise einen Schulabschluß – nicht erbringen.

• Beipiel: Südafrika

Südafrika ist der Motor der Entwicklung für die gesamte Region des südlichen Afrikas. Impulse der Wirtschaftsentwicklung wirken weit über die Landesgrenzen hinaus. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat die Förderung der beruflichen Bildung einen bedeutsamen Einfluß auf die soziale und ökonomische Stabilität Südafrikas und seiner Nachbarn. Ausgangssituation: Mehr als 300 Jahre lang galt die schwarze Bevölkerung in der Republik Südafrika als Menschen zweiter Klasse. Erst mit den Reformgesetzen 1984 und schließlich den ersten freien und demokratischen Wahlen 1994 endete die Apartheid. Dennoch wird es noch geraume Zeit brauchen, bis sich die wirtschaftliche und soziale Lage der Ursache der Schwarzen grundlegend ändert. Eine der Ursachen dafür ist, daß die Politik der Apartheid ihnen jede Chancengleichheit auch im Bereich der Schul- und Berufsausbildung verwehrt hatte. So war es ihnen nicht möglich, qualifizierte Arbeitsplätze zu übernehmen.

Die deutsch-südafrikanische Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Bildung begann bereits vor den Wahlen 1994 mit der Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen. Dadurch ergab sich die Chance, die wichtige Phase des politischen Umbruchs schon frühzeitig zu begleiten und Entwicklungsprozesse beratend zu unterstützen. Später kam die Beratung der Regierung Südafrikas bei der Gestaltung eines nationalen Berufsbildungssystems hinzu. Auch in der Entwicklungszusammenarbeit mit Südafrika ist Berufsbildung ein Schwerpunkt, wobei diese Maßnahmen mit solchen der Gewerbeförderung eng verzahnt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Förderung ist die Qualifizierung von Lehrern, betrieblichen Ausbildern und Managern. Denn Chancengleichheit bedeutet auch, daß die schwarze Bevölkerung nun selbst Führungsaufgaben übernimmt. Gemeinsam mit dem Black Management Forum, einem Berufsverband schwarzer und farbiger Manager, kümmert sich die Carl-Duisberg-Gesellschaft um diesen Bereich und bietet eine fünfzehnmonatige Ausbildung zum Thema „Internationales Management“ an. Auch der Deutsche Entwicklungsdienst wird in Kürze Entwicklungshelfer nach Südafrika entsenden, die beim Aufbau des Berufsbildungssystems mitwirken.

• Beispiel: Marokko

Schon heute beträgt in Marokko die Quote der Jugendarbeitslosigkeit etwa 30%, obwohl viele Jugendliche eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Eine Ursache liegt darin, daß den Abschlußzeugnissen von den Unternehmen kein allzu großer Wert beigemessen wird, da die Ausbildung zu wenig auf die Praxis und die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet ist. Die Folge: Viele Fachkräfte emigrieren nach Europa in der Hoffnung auf eine gesicherte Zukunft.

Um dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten, bat die marokkanische Regierung Ende der 80er Jahre Deutschland um Unterstützung bei der Reform des beruflichen Bildungswesens. Das deutsche System der beruflichen Bildung schien durch seinen Praxisbezug gut geeignet, die Schwächen der staatlichen Ausbildung auszugleichen. 1991 begann das erste Modellprojekt einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Casablanca. Zunächst wurde die private Wirtschaft zur aktiven Mitwirkung bewegt: Die Trägerschaft für das Ausbildungszentrum wurde paritätisch von der staatlichen Ausbildungsbehörde und vom Unternehmerverband der Metallindustrie übernommen. Gemeinsam mit deutschen Experten entwickelten dann diese beiden Partner Ausbildungsordnungen und Lehrpläne für drei Modellausbildungsgänge. Aus Deutschland kamen Machinen und Lehrmaterialien. Die Schulungen sind so angelegt, daß die Absolventen möglichst vielseitig einsetzbar sind. Die Resonanz auf das Projekt ist positiv; beispielsweise zeigt die marokkanische Textilindustrie starkes Interesse an dem praktizierten Ausbildungssystem. Das Zentrum in Casablanca ist somit auf dem besten Weg, eine „Keimzelle“ für die Reform der beruflichen Bildung in Marokko zu werden.

In Kürze wird ein Experte der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit beginnen, die marokkanische Regierung bei der landesweiten Verbreitung eines angepaßten dualen Systems der Berufsausbildung zu beraten. Außerdem hat die Zentralstelle für gewerbliche Berufsförderung über 120 Ausbilder für staatliche Berufsbildungseinrichtungen qualifiziert. Sie tragen mit ihrem neuen Wissen über praxisorientierte Ausbildung bereits jetzt zum Gelingen der Berufsbildungsreform und zur wirtschaftlichen Entwicklung Marokkos bei.

6.3.4 Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika

Lateinamerika befindet sich in einer Phase der wirtschafts- und entwicklungspolitischen Neuorientierung. Nach dem Scheitern der Industrialisierungsstrategie der 60er und 70er Jahre, die sich auf den Schutz der Binnenmärkte konzentrierte, zeichnet sich in den meisten lateinamerikanischen Ländern ein weltmarktorientierter Reformkurs ab. Für die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist aber ein modernes, praxisbezogenes Berufsbildungswesen unabdingbar. Bei dessen Entwicklung werden vor allem die fortgeschritteneren Staaten Lateinamerikas, die bereits einen verhältnismäßig hohen allgemeinen Bildungsstand haben, vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt.

• Beispiel: Chile

Unter der Militärdiktatur, die 1991 zu Ende ging, wurde in Chile die Berufsbildung privatisiert. Schulgelder wurden erhoben, die viele junge Leute nicht aufbringen konnten. Zudem war die Ausbildung schlecht: unzureichend geschulte Ausbilder, veraltete Lehrpläne. Die Folgen: eine hohe Arbeistlosigkeit, besonders unter Jugendlichen, aber andererseits auch ein Mangel an Fachkräften, die für die weitere Entwicklung der Wirtschaft benötigt werden. Die chilenische Regierung will deshalb ihre Berufsbildung modernisieren; und das mit Hilfe deutscher Partner, denn bereits vor der Diktatur hat die Bundesregierung den Aufbau von Gewerbeschulen in Chile unterstützt. Nun geht es allerdings um eine weitaus umfassendere Aufgabe für die deutschen Experten: Sie unterstützen die

zuständigen Ministerien dabei, die Voraussetzungen für eine praxisorientierte Berufsbildung zu schaffen. Sieben Pilotprogramme, die etwa Offsetdrucker oder Industriemechaniker bedarfsorientiert ausbilden, sind bereits erfolgreich gelaufen. Während dieses Projekt der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit die Bildungsreform fördert, bauten die Kurse zum Umweltmanagement, die die Carl-Duisberg-Gesellschaft für Teilnehmer aus Verwaltung und Wirtschaft durchführte, direkt einen Engpaß an Fach- und Führungskräften ab.

• Beispiel: Costa Rica und Nicaragua

Gerade in Nicaragua ist die Lage auf dem Ausbildungssektor und auf dem Arbeitsmarkt eng mit den politischen Entwicklungen im Lande verbunden. Vom Ende der Somoza-Diktatur 1979 bis zu den Parlamentswahlen 1990 regierten die marxistisch-leninistisch orientierten Sandinistas das Land. Seitdem ist es zur Demokratie zurückgekehrt und ein tiefgreifender politischer und wirtschaftlicher Wandel findet statt.

Der größte Teil der Bevölkerung hat bisher jedoch von diesen Veränderungen nicht profitieren können: 80% leben unterhalb der Armutsgrenze; nach inoffiziellen Angaben sind weit über die Hälfte der Menschen arbeitslos. Besonders auf dem Lande fehlt es an qualifizierten Kräften, die die Entwicklung vorantreiben können. Hinzu kommt, daß nach der Truppendemobilisierung etwa 150.000 Menschen einen festen Wohnsitz suchen.

Das nicaraguanische Ausbildungssystem ist diesen Problemen nicht gewachsen: Es ist wenig entwickelt und kaum auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Beschäftigungsförderung findet bislang kaum statt. Vor diesem Hintergrund zeigte man in Nicaragua großes Interesse am deutschen Ausbildungssystem. 1982 begann die Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Bildung. Deutsche Experten reisten nach Nicaragua und brachten ihr Wissen und ihre Erfahrungen ein. Die Grundlagen für ein an der Praxis und an den Bedürfnissen der Wirtschaft orientiertes Ausbildungssystem zu legen, dauerte allerdings bis Anfang der 90er Jahre – nicht zuletzt wegen der schwierigen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen. 1991 wurde INATEC, das nationale Institut für Technologie, gegründet. Ihm unterstehen inzwischen 39 Berufsschulen. In seinem Aufsichtsrat sind neben der staatlichen Seite auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, damit sichergestellt ist, daß die Ausbildungsgänge ihren Bedürfnissen entsprechen.

Mit Hilfe der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit wurden nicaraguanische Ausbilder geschult und die Programme zur Berufsbildung so konzipiert, daß sie bevorzugt Randgruppen, demobilisierten Soldaten und ärmeren Bevölkerungsschichten zugute kommen. Übrigens auch den Frauen; für sie werden spezielle Programme zur Beschäftigungsförderung durchgeführt – und mit Erfolg: Die Ausbildungen finden in Industrie- und Bauberufen ebenso statt wie im Dienstleistungssektor oder in Agrartechnik. Einen doppelten Nutzen bringen Kurse, in denen die Teilnehmer lernen, wie mit einfachen Mitteln Häuser gebaut werden. Der Einfachwohnungsbau schafft nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch billigen Wohnraum, an dem nach der Demobilisierung dringender Bedarf besteht.

Ganz anders ist die Situation in Costa Rica. Seitdem das Land seine Märkte für ausländische Waren geöffnet hat, werden hochwertige technische Produkte importiert – doch kaum jemand ist in der Lage, die komplizierte Technik zu warten oder zu reparieren. Den Handwerkern mangelt es dabei weniger an Maschinen als an den notwendigen Kenntnissen. Die staatlichen Ausbildungsinstitutionen konnten die fehlenden Qualifikationen nicht vermitteln, da sie sich bislang überwiegend am Bedarf der Industrie orientierten. Zudem war die Ausbildung theorielastig und veraltet. Die Klein- und Mittelbetriebe der KfZ- und Metallbranche griffen zur Selbstilfe: Sie schlossen sich zu einem Verband zusammen, der auch Fortbildungen anbieten sollte. Doch das reichte nicht aus, um die Defizite zu beseitigen. Es fehlte eine grundlegende fachliche Fortbildung, die an die täglichen Betriebsabläufe angepaßt war. Experten der Zentralstelle für gewerbliche Berufsbildung besuchten daraufhin Betriebe, sprachen mit Inhabern und entwickelten eine „angepaßte Meisterausbildung" für Metall- und Kfz-Technik, die weitgehend der deutschen Ausbildung ähnelte, jedoch auf die Anforderungen der costaricanischen Kleinbetriebe zugeschnitten war.

7. Anhang

7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

Statistik der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsamtsbezirk an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesanstalt für Arbeit über die bei den Arbeitsämtern registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen (§ 31 Berufsbildungsgesetz; § 28 Handwerksordnung). Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung" heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater enthält[1]).

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefaßt in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gewährleistet ist.

Berufsschulstatistik der Länder

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfaßt werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfaßt, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-angestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfaßt werden[2]).

[1]) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich)

[2]) Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich)

Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit weist die bei den Arbeitsämtern ratsuchenden Jugendlichen nach ihrem Berufswunsch, nach dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Ferner wird zum Stichtag 30. September die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichts ein[1]).

Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe[2]).

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 1998 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung). Für den Berufsbildungsbericht 1998 haben folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

[1]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

[2]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (jährlich)

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 1998

Adler, Tibor
Alex, Dr. Laszlo
Alt, Christel
Althoff, Heinrich
Balli, Christel
von Bardeleben, Richard
Beicht, Ursula
Berger, Klaus
Bertram, Bärbel
Blötz, Dr. Ulrich
Breitsprecher, Günter
Christopher, Dr. Bernd
Davids, Sabine
Degen, Ulrich
Feller, Dr. Gisela
Franke, Guido
Gänger, Rolf
Gawlik, Edith
Grieger, Dr. Dorothea
Grünewald, Dr. Uwe
Härtel, Michael
Hahne, Dr. Klaus
Harke, Dietrich
Hecker Oskar
Hecker Ursula
Hensge, Dr. Kathrin
Herget, Hermann
Hoge, Eva
Holz, Heinz
Jander, Frank
Jansen, Rolf
Kau, Dr. Winand
Keune, Saskia
Klähn, Margitta
Koch, Dr. Richard
Korioth, Tamara
Krüger, Heinrich
Kutt, Konrad
Laur-Ernst, Dr. Ute
Lennartz, Dr. Dagmar
Liebenberg, Gisela
Lippitz, Dr. Margarete
Markert, Dr. Werner
Melms, Brigitte
Menk, Angela
Mietzner, Monika
Neubert, Dr. Renate
Paulsen, Bent
Pawlik, Anka
Podeszfa, Helena
Puhlmann, Angelika
Ramlow, Dr. Elke
Reuling, Dr. Joachim
Sauter, Dr. Edgar
Schemme, Dr. Dorothea
Schiemann, Manfred
Schlottau, Walter
Schmidt, Dr. Jens
Schmidt-Hackenberg, Brigitte
Scholz, Dietrich
Schöngen, Klaus
Schulte, Barbara
Schweikert, Dr. Klaus
Selka, Reinhard
Stiller, Ingrid
Tillmann, Heinrich
Troltsch, Klaus
Walter-Lezius, Hans-Joachim
Werner, Dr. Rudolf
Zinke, Dr. Gert

Außerdem haben die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Institut der deutschen Wirtschaft und das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes mitgewirkt.

Die Verantwortung für die im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Fassungen der Beiträge liegt beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

7.3 Tabellenverzeichnis, Tabellen

Tabelle 1/1

Tabelle 1/1: Versorgung der Jugendlichen mit Berufsausbildungsstellen 1996 und 1997

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	1996	1997	Veränderung gegenüber 1996	1996	1997	Veränderung gegenüber 1996	1996	1997	Veränderung gegenüber 1996
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Baden-Württemberg	74.095	74.036	–0,1	71.058	73.174	3,0	104,3	101,2	–3,0
Bayern	98.701	98.199	–0,5	94.769	96.618	2,0	104,1	101,6	–2,4
Berlin	21.883	19.611	–10,4	22.594	22.399	–0,9	96,9	87,6	–9,6
Davon:									
Berlin (West)	14.875	13.610[1])	–8,5	15.392	14.902[1])	–3,2	96,6	91,3	–5,5
Berlin (Ost)	7.008	6.001[1])	–14,4	7.202	7.497[1])	4,1	97,3	80,6	–17,7
Brandenburg	21.751	19.689	–9,5	24.936	23.889	–4,2	87,2	82,4	–5,5
Bremen[2])	6.643	6.796	2,3	6.930	7.356	6,1	95,9	92,4	–3,6
Hamburg	11.795	12.034	2,0	12.231	12.817	4,8	96,4	93,9	–2,6
Hessen	41.484	41.441	–0,1	40.857	41.941	2,7	101,5	98,8	–2,7
Mecklenburg-Vorpommern	19.100	19.105	0,0	20.547	20.748	1,0	93,0	92,1	–0,9
Niedersachsen[3])	57.129	57.623	0,9	56.278	60.437	7,4	101,5	95,3	–6,1
Nordrhein-Westfalen	120.961	124.703	3,1	120.475	127.788	6,1	100,4	97,6	–2,8
Rheinland-Pfalz	29.635	29.966	1,1	28.885	30.391	5,2	102,6	98,6	–3,9
Saarland	7.906	8.217	3,9	7.752	8.149	5,1	102,0	100,8	–1,1
Sachsen	38.342	36.927	–3,7	42.092	41.839	–0,6	91,1	88,3	–3,1
Sachsen-Anhalt	20.252	23.917	18,1	23.284	25.011	7,4	87,0	95,6	9,9
Schleswig-Holstein	19.956	20.392	2,2	19.309	20.417	5,7	103,4	99,9	–3,4
Thüringen	19.656	20.697	5,3	20.788	21.936	5,5	94,6	94,4	–0,2
Alte Länder*)	**483.180**	**487.017**	**0,8**	**473.936**	**493.990**	**4,2**	**101,9**	**98,6**	**–3,3**
Neue Länder)**	**126.109**	**126.336**	**0,2**	**138.849**	**140.920**	**1,5**	**90,8**	**89,7**	**–1,3**
Bundesgebiet	**609.289**	**613.353**	**0,7**	**612.785**	**634.910**	**3,6**	**99,4**	**96,6**	**–2,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/1, Seite 192

[1]) Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) gegenüber den Vorjahren eingeschränkt.

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen														
		Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe[3])	Sonstige Berufe[3])	Arbeitslosenquote[4])
Bad Oldesloe	99,4	97,9	101,1	100,0	117,6	95,8	84,6	98,4	200,0	100,6	93,5	101,9	101,3	96,5	8,4
Elmshorn	101,6	100,7	106,8	100,0	113,3	98,9	100,0	99,7	100,0	98,8	101,5	109,9	100,3	106,0	9,2
Flensburg	98,3	98,8	101,6	90,0	106,5	97,5	96,8	96,9	100,0	96,9	86,5	104,0	97,5	101,8	10,8
Heide	102,9	102,2	115,0	200,0	116,9	100,6	105,6	101,7	100,0	97,5	96,0	103,4	100,0	113,3	11,0
Kiel	101,4	105,9	104,3	114,3	116,3	99,0	98,2	101,4	100,0	96,1	95,5	110,2	100,3	97,5	12,1
Lübeck	98,5	100,0	102,4	76,9	104,5	95,6	98,4	97,7	105,6	97,6	92,0	100,5	100,0	97,8	12,2
Neumünster	99,1	100,7	98,7	89,5	107,5	97,9	100,0	98,8	100,0	98,8	96,9	99,5	101,8	93,2	10,6
Schleswig-Holstein	**99,9**	**100,8**	**103,0**	**97,3**	**110,6**	**97,7**	**97,5**	**99,0**	**104,3**	**97,9**	**94,5**	**103,9**	**100,1**	**99,8**	**10,6**
Hamburg	**93,9**	**90,9**	**96,9**	**90,9**	**94,4**	**88,2**	**86,8**	**94,5**	**82,9**	**91,5**	**87,7**	**95,0**	**99,4**	**95,0**	**13,0**
Braunschweig	99,0	99,7	101,2	100,0	105,9	99,7	93,9	97,4	122,2	97,1	96,8	00,0	100,2	92,1	14,6
Celle	94,2	94,4	95,8	133,3	99,4	90,1	93,3	92,9	80,0	95,2	93,1	90,7	99,7	93,3	10,4
Emden	96,2	104,3	99,0	100,0	107,5	90,7	81,5	97,0	90,9	91,0	85,1	99,5	96,6	95,6	14,1
Goslar	96,6	92,9	93,5	60,0	97,5	91,8	88,0	98,1	100,0	98,0	92,2	103,8	99,4	85,2	14,1
Göttingen	94,9	95,5	96,5	93,3	101,5	91,1	85,7	92,6	100,0	94,4	91,8	93,8	100,9	97,0	14,3
Hameln	96,6	98,1	96,9	100,0	105,7	99,1	101,9	94,6	80,0	95,3	88,1	95,0	98,6	94,2	12,7
Hannover	95,7	94,9	92,1	92,0	106,5	92,5	89,1	96,0	107,3	94,2	91,8	98,4	97,6	90,9	14,0
Helmstedt	80,1	83,2	93,2	75,0	78,0	67,5	83,9	70,5	42,9	81,3	72,7	83,6	99,4	55,8	16,3
Hildesheim	93,5	93,5	100,8	100,0	98,2	93,1	84,6	92,8		89,1	89,4	92,5	99,7	92,2	12,3
Leer	89,2	97,9	100,0	96,3	83,7	87,5	100,0	84,8	95,5	89,9	82,7	75,9	98,2	92,4	5,2
Lüneburg	97,1	98,9	103,1	100,0	114,4	97,6	81,3	95,5	60,0	94,7	88,1	97,8	97,5	100,0	9,6
Nienburg	102,0	102,8	99,0	100,0	113,8	108,3	96,4	101,1	133,3	97,6	93,6	101,0	101,7	105,3	9,8
Nordhorn	104,4	120,2	105,2	110,5	111,9	102,1	101,4	101,9	100,0	100,6	96,7	101,9	102,2	102,3	10,9
Oldenburg	93,2	95,0	97,2	89,3	98,3	89,3	87,5	93,7	95,0	90,8	79,7	93,7	97,8	100,5	12,8
Osnabrück	97,5	96,3	99,5	103,6	105,1	97,1	97,7	95,1	95,0	98,5	91,8	98,7	100,2	98,4	10,5
Stade	95,6	98,6	100,0	100,0	106,6	96,0	90,0	89,8	97,7	95,8	87,7	92,5	101,0	101,0	9,5
Uelzen	92,0	97,1	93,9	90,0	102,7	88,9	100,0	85,8	71,4	87,4	89,6	98,4	100,0	89,6	12,6
Vechta	97,6	102,9	110,4	80,0	107,4	101,2	91,8	89,0	50,0	96,6	86,3	93,3	100,9	98,1	10,6
Verden	98,0	102,0	100,0	80,0	123,5	94,0	92,2	95,5	90,0	97,7	94,4	95,5	100,5	95,7	9,3
Wilhelmshaven	97,3	103,2	100,0	100,0	98,6	94,3	71,4	98,8	83,3	97,5	87,3	96,9	97,8	100,0	16,7
Niedersachsen1)	**95,3**	**97,7**	**98,6**	**94,8**	**103,2**	**93,5**	**91,3**	**93,0**	**96,5**	**94,1**	**89,0**	**95,3**	**99,4**	**95,9**	**12,5**
Bremen	91,3	85,1	93,8	87,0	100,0	78,0	84,2	91,0	61,5	93,0	85,9	95,4	97,9	90,8	14,7
Bremerhaven	95,8	95,3	97,4	100,0	94,4	94,3	83,9	95,1	50,0	97,4	88,4	100,0	99,4	98,7	16,4
Bremen2)	**92,4**	**87,8**	**94,5**	**88,0**	**98,2**	**83,5**	**84,1**	**92,0**	**60,7**	**93,8**	**86,5**	**96,5**	**98,2**	**93,7**	**16,5**
Aachen	98,7	98,6	100,9	108,8	106,1	101,5	106,6	97,5	88,9	96,2	89,0	104,2	100,0	100,9	13,3
Ahlen	96,0	94,6	100,0	85,7	108,5	96,5	102,6	94,3	100,0	91,6	89,1	98,9	99,6	101,7	9,3
Bergisch-Gladbach	99,9	100,9	102,9	160,0	122,6	97,2	92,5	103,3	137,5	96,4	92,6	100,3	99,2	101,1	10,6
Bielefeld	97,2	96,0	95,1	103,1	104,6	96,1	97,5	96,0	100,0	96,5	91,5	101,5	100,0	96,8	11,1
Bochum	92,2	86,0	93,0	75,9	113,8	86,0	71,0	94,3	125,0	91,3	85,0	108,8	98,8	91,7	15,0
Bonn	102,6	101,6	98,7	127,3	117,3	101,3	98,1	104,3	111,5	102,7	96,2	105,2	101,2	115,1	8,3
Brühl	104,2	103,4	101,4	120,0	139,6	104,9	96,8	108,9	135,9	98,2	95,1	104,9	102,2	112,4	8,7
Coesfeld	103,3	104,7	101,8	133,9	124,2	101,6	98,0	102,9	116,7	102,1	95,0	99,1	101,8	113,0	8,9

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													
		Metallberufe	Elektriker	Textil-bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe[3])	Sonstige Berufe[3])	Arbeitslosenquote[4])
Detmold	102,0	104,9	98,9	100,0	117,8	99,0	100,0	99,5	133,3	101,3	99,3	105,6	101,5	101,6	10,1
Dortmund	90,4	90,4	92,3	89,7	87,3	78,3	85,2	92,3	92,7	92,6	76,9	87,5	97,5	90,6	16,9
Düren	97,6	96,2	98,1	105,6	114,9	100,6	100,0	92,8	100,0	90,2	89,5	104,0	101,1	127,8	10,4
Düsseldorf	99,7	97,7	97,9	100,0	108,4	97,8	90,4	101,8	115,0	99,4	96,9	98,3	100,1	95,4	12,0
Duisburg	95,2	95,2	94,9	46,2	102,7	89,1	92,6	94,0	120,0	98,7	82,6	100,0	98,5	97,3	17,4
Essen	98,7	100,9	100,5	103,5	111,0	93,6	93,4	100,4	95,5	97,2	91,6	102,6	100,2	95,1	14,0
Gelsenkirchen	81,9	82,6	82,6	69,6	103,3	71,8	62,9	84,7	81,8	82,9	68,2	74,8	95,5	74,8	16,5
Hagen	103,3	108,7	103,8	103,8	127,9	98,5	100,0	104,4	170,0	100,1	93,9	110,6	102,4	104,0	12,7
Hamm	88,7	90,3	96,1	87,5	85,3	84,2	69,0	87,2	78,4	90,3	84,0	85,9	97,7	76,2	13,1
Herford	101,2	103,6	101,0	105,7	126,8	102,5	98,8	100,7	96,8	95,8	94,4	106,6	101,4	97,5	10,4
Iserlohn	101,8	106,3	100,0	114,3	115,3	97,4	100,0	104,1	100,0	97,8	96,8	107,9	101,4	96,0	10,9
Köln	100,4	98,8	101,8	106,3	103,6	103,3	95,2	101,1	87,5	98,4	101,0	101,5	100,1	107,7	14,3
Krefeld	100,5	100,2	104,4	116,4	108,0	96,1	95,8	102,9	92,3	97,4	95,1	92,9	100,6	123,5	12,8
Meschede-Brilon	106,3	106,7	102,1	175,0	120,5	105,3	94,1	110,7	100,0	102,8	94,5	106,0	107,5	108,7	8,8
Mönchengladbach	100,7	99,8	98,4	125,0	105,6	97,6	98,0	102,2	108,7	99,7	100,0	103,1	100,0	95,7	11,1
Münster	104,2	99,5	100,0	100,0	135,1	98,4	101,7	110,5	50,0	103,6	97,0	111,0	97,9	101,4	9,8
Oberhausen	95,9	93,2	96,3	105,6	101,9	94,4	96,0	99,6	0,0	94,0	92,4	94,6	96,7	95,5	13,2
Paderborn	98,1	100,2	96,5	113,0	103,5	98,5	98,4	94,7	140,0	98,0	92,5	99,6	100,8	91,3	10,7
Recklinghausen	90,7	88,6	94,9	81,3	106,2	83,6	87,5	91,9	81,8	90,8	80,0	86,8	98,2	90,0	14,2
Rheine	101,4	104,4	98,2	118,6	107,7	97,0	98,6	102,6	100,0	100,4	95,2	104,3	102,7	101,0	8,9
Siegen	96,9	100,0	98,5	100,0	100,0	94,9	91,6	95,6	100,0	96,0	87,2	93,7	101,2	101,8	10,1
Soest	94,7	93,4	96,9	100,0	104,7	91,4	94,4	97,8	100,0	92,2	84,4	94,6	99,6	98,0	9,8
Solingen	92,5	98,5	96,2	82,6	103,5	93,8	95,0	91,4	66,7	87,1	81,8	90,8	98,2	71,4	10,2
Wesel	86,8	88,2	93,6	82,6	90,3	83,5	87,2	86,4	85,0	80,3	75,9	85,8	98,4	95,8	11,1
Wuppertal	96,4	99,5	97,2	107,0	97,6	90,8	90,9	97,4	87,5	92,2	94,1	96,8	99,4	88,7	11,2
Nordrhein-Westfalen	**97,6**	**97,9**	**97,8**	**104,6**	**109,5**	**95,1**	**94,2**	**98,4**	**101,9**	**95,9**	**90,1**	**98,8**	**100,0**	**98,7**	**11,9**
Bad Hersfeld	93,9	94,2	96,4	94,4	92,4	93,7	81,5	89,8	75,0	97,2	81,7	95,1	100,8	100,0	13,6
Darmstadt	98,0	95,8	99,7	96,9	104,7	97,8	101,2	95,8	100,0	98,8	93,0	98,0	100,4	104,6	8,7
Frankfurt/Main	102,9	103,8	98,0	168,0	110,5	104,1	92,7	103,2	136,8	102,5	101,3	104,4	102,2	104,1	9,4
Fulda	100,1	98,2	106,9	100,0	103,6	97,7	106,7	100,9	104,5	98,7	95,5	102,0	99,2	105,0	10,1
Gießen	99,6	99,3	102,0	127,3	107,6	100,6	100,0	100,0	96,9	99,7	94,4	94,4	99,8	93,8	10,6
Hanau	97,3	96,6	99,3	82,6	104,7	95,5	103,0	97,5	142,9	97,6	89,1	95,4	99,4	98,5	9,9
Kassel	95,9	97,4	95,8	87,5	100,0	94,8	91,5	94,8	80,0	98,2	87,1	93,3	99,8	95,9	13,9
Korbach	98,8	99,5	101,5	100,0	104,2	95,4	98,3	95,0	100,0	99,6	101,6	100,6	100,0	94,3	10,5
Limburg	94,7	92,0	90,0	0,0	108,5	96,7	100,0	89,0		94,4	96,6	102,8	98,3	94,4	8,8
Marburg	93,7	90,6	93,6	100,0	96,0	91,9	76,7	96,4	100,0	92,8	86,5	92,8	98,9	96,7	10,2
Offenbach	97,7	97,9	96,0	190,0	111,6	100,8	110,0	91,8	97,2	93,1	101,5	104,3	99,1	103,7	10,0
Wetzlar	96,0	95,2	94,9	100,0	97,9	95,7	93,0	94,3	85,7	96,4	86,2	98,1	99,7	102,3	11,0
Wiesbaden	100,6	100,3	97,0	97,1	106,9	101,0	97,1	98,5	113,0	103,0	95,3	100,0	100,0	111,9	8,8
Hessen	**98,8**	**97,9**	**98,1**	**108,0**	**104,4**	**98,1**	**95,9**	**97,8**	**104,5**	**99,3**	**94,5**	**99,2**	**100,3**	**100,8**	**10,2**

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													
		Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe[2])	Sonstige Berufe[3])	Arbeitslosenquote[4])
Bad Kreuznach	95,7	96,6	105,0	88,2	104,3	90,9	92,1	92,2	133,3	95,3	87,1	98,2	102,7	91,81	1,9
Kaiserslautern	92,2	91,9	99,2	100,0	95,9	92,1	93,5	88,5	100,0	93,7	86,0	86,9	102,2	90,81	3,6
Koblenz	100,9	101,3	96,5	114,3	104,8	98,5	100,0	100,9	100,0	100,6	97,6	107,1	99,7	109,8	8,5
Ludwigshafen	98,4	98,3	99,1	114,3	120,1	93,7	104,5	95,9	86,7	97,2	91,9	97,9	99,7	105,3	9,3
Mainz	98,9	95,0	99,5	100,0	112,6	100,6	94,1	97,8	116,7	97,4	91,9	103,9	101,4	106,8	8,9
Mayen	102,2	102,0	98,2	150,0	132,4	99,2	80,6	106,2		97,2	90,6	101,1	102,9	105,7	8,5
Montabaur	100,0	98,4	95,4	100,0	127,3	102,2	110,2	97,3	100,0	94,5	93,8	101,3	103,8	103,2	8,2
Landau	97,9	103,2	96,7	100,0	105,2	98,5	94,6	95,2	100,0	92,5	93,9	97,2	99,6	104,8	9,6
Neuwied	100,7	102,9	106,5	100,0	113,2	102,6	100,0	99,1	175,0	97,6	90,1	98,0	101,3	104,9	9,1
Pirmasens	95,3	100,0	109,1	250,0	102,9	94,1	103,0	84,8		95,8	77,7	90,5	102,4	106,7	14,1
Trier	100,2	102,0	104,3	105,0	109,9	99,8	101,2	96,7	95,8	97,6	90,0	107,2	103,1	100,0	9,2
Rheinland-Pfalz	**98,6**	**99,0**	**100,5**	**108,5**	**111,7**	**97,6**	**97,9**	**96,3**	**105,9**	**96,6**	**90,7**	**99,7**	**101,4**	**102,3**	**9,9**
Aalen	101,8	101,1	99,0	100,0	124,3	106,8	95,5	98,5	0,0	98,1	95,7	109,4	101,0	102,7	9,3
Balingen	102,3	106,9	101,4	96,3	106,7	109,3	100,0	99,3		99,7	104,1	90,7	102,6	105,8	9,2
Freiburg	100,5	101,8	102,8	108,3	109,3	100,2	89,2	99,4	107,1	99,3	96,1	101,8	100,0	100,0	8,8
Göppingen	97,2	91,8	103,7	97,6	103,7	101,2	93,3	95,7	100,0	97,2	93,3	93,9	99,6	105,0	7,5
Heidelberg	98,0	101,3	99,0	100,0	109,7	97,0	94,2	96,3		98,7	89,8	100,9	100,5	90,5	8,6
Heilbronn	101,1	103,2	102,0	96,0	108,3	101,4	101,8	99,9	94,4	100,4	100,5	102,5	100,4	101,9	9,1
Karlsruhe	100,5	102,8	103,6	138,5	111,9	101,8	93,8	99,1	100,0	97,5	96,8	100,4	101,0	102,8	8,9
Konstanz	105,0	108,2	102,8	100,0	111,5	104,1	104,9	105,0		101,9	111,3	105,9	100,4	106,3	9,1
Lörrach	99,6	101,0	101,8	106,7	110,4	101,0	98,2	96,6		97,6	94,8	100,6	99,6	100,0	9,6
Ludwigsburg	101,5	99,6	105,0	125,0	117,4	103,4	108,3	100,2	50,0	97,1	100,8	98,2	102,3	105,4	6,9
Mannheim	101,3	104,0	105,3	85,7	112,2	102,0	100,0	101,7	96,2	99,0	94,3	103,2	100,0	108,2	11,8
Nagold	105,7	108,9	105,9	200,0	116,4	113,4	104,7	102,8		98,4	96,4	105,2	104,0	97,8	6,6
Offenburg	101,3	100,8	101,7	105,6	112,4	102,3	102,3	101,2	100,0	98,0	95,2	103,4	99,8	111,0	8,2
Pforzheim	100,5	103,8	101,2	108,3	106,8	102,5	100,0	97,7	100,0	98,9	98,6	104,8	100,0	98,3	9,2
Rastatt	103,3	105,5	101,7	100,0	115,4	108,9	100,0	103,7	200,0	97,1	97,3	105,9	103,6	104,8	8,2
Ravensburg	101,0	103,3	103,1	133,3	106,9	103,4	100,0	99,2	153,3	95,9	94,8	103,3	100,5	105,7	6,6
Reutlingen	102,0	106,8	108,3	111,8	108,9	107,8	101,7	98,3	120,0	95,5	96,6	108,9	101,3	100,0	8,5
Rottweil	93,1	94,3	98,6	100,0	92,4	99,1	90,7	91,3		86,8	81,0	90,6	99,3	93,6	8,0
Waiblingen	105,7	113,0	101,6	105,6	131,0	117,1	96,5	105,0	100,0	101,2	101,1	103,7	101,8	102,2	7,7
Schwäbisch Hall	102,5	103,1	102,5	100,0	108,3	103,6	100,0	104,3		100,3	100,9	101,6	100,9	100,6	7,7
Stuttgart	102,2	99,2	103,8	104,3	105,1	104,6	102,6	102,3	1000,0	101,9	106,0	102,2	100,6	105,8	9,7
Tauberbischofsheim	98,4	100,4	101,2	100,0	110,5	100,8	105,3	93,6		96,0	89,7	98,6	100,0	97,2	8,5
Ulm	99,8	101,2	100,0	105,9	107,2	98,5	111,1	100,0	117,6	97,2	95,1	98,7	100,0	105,7	7,6
Villingen	110,9	137,4	103,0	400,0	131,7	120,6	107,1	107,6	112,5	100,0	101,1	106,4	103,6	108,8	8,7
Baden-Württemberg	**101,2**	**102,7**	**102,7**	**106,4**	**110,8**	**104,0**	**99,1**	**99,9**	**110,2**	**98,4**	**97,4**	**101,9**	**100,7**	**102,4**	**8,6**

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													
		Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe[3])	Sonstige Berufe[3])	Arbeitslosenquote[4])
Ansbach	102,6	103,0	97,8	120,0	108,4	105,1	113,3	101,1	66,7	101,7	97,1	104,7	100,0	102,9	7,2
Aschaffenburg	97,9	98,1	101,4	94,1	110,6	95,8	97,8	94,5	0,0	97,4	89,7	99,5	100,6	104,6	8,3
Bamberg	96,0	95,8	95,3	107,1	100,7	103,6	105,0	90,4	100,0	92,2	90,5	97,0	100,0	105,6	8,8
Bayreuth	96,1	96,3	99,0	94,4	109,4	94,9	103,2	93,8	105,3	95,8	87,1	98,1	95,4	98,6	9,4
Coburg	97,8	102,5	101,4	102,1	114,4	102,1	92,7	92,9	100,0	92,7	81,5	95,7	100,3	100,0	9,3
Hof	100,7	101,6	106,1	102,9	102,9	98,7	105,6	101,4		100,0	95,0	96,6	102,0	98,5	11,1
Nürnberg	93,2	88,7	96,9	80,0	94,2	91,0	94,4	91,2	96,6	94,1	87,7	92,8	99,3	95,5	10,8
Regensburg	101,6	102,4	100,0	109,1	111,0	109,5	97,8	98,8	100,0	99,1	96,2	100,0	101,7	103,6	8,4
Schwandorf	101,8	105,8	110,3	104,3	111,2	103,9	107,0	95,8	100,0	96,7	93,6	108,1	101,9	100,0	8,9
Schweinfurt	100,3	100,2	102,1	98,2	109,1	101,1	101,9	101,1	80,0	98,3	94,9	95,1	100,6	99,2	10,5
Weiden	97,3	102,5	102,3	100,0	100,0	96,6	97,6	97,6	100,0	89,9	92,0	94,9	100,4	98,1	8,4
Weißenburg	104,0	110,8	105,0	155,6	105,8	105,1	115,0	99,0	100,0	97,8	105,2	101,1	102,9	110,0	7,2
Würzburg	102,6	100,5	99,5	103,6	115,6	106,0	101,2	101,8	89,3	102,6	97,5	103,3	100,8	105,0	7,4
Augsburg	97,6	96,4	95,9	146,2	105,0	100,4	96,3	97,2	105,3	94,9	92,8	94,3	99,3	98,3	9,6
Deggendorf	110,6	119,8	110,7	158,3	150,7	119,8	102,6	98,9	164,7	100,5	95,7	104,7	111,1	111,3	7,5
Donauwörth	101,2	104,4	101,4	100,0	117,4	105,8	100,0	99,3	0,0	95,9	97,3	95,7	99,6	101,9	6,2
Freising	105,1	109,7	109,0	112,5	121,3	107,8	87,5	104,2		103,8	100,0	99,2	99,5	106,8	4,6
Ingolstadt	104,3	109,1	103,1	117,0	119,2	108,1	113,6	100,2	100,0	100,0	97,5	103,3	103,5	110,2	8,1
Kempten	101,7	103,7	102,3	121,4	113,1	101,0	98,3	101,2	92,9	99,6	96,6	103,9	101,1	95,1	6,9
Landshut	105,9	106,8	103,4	114,3	129,5	111,6	108,3	103,4	100,0	104,1	104,9	103,4	101,3	106,8	6,7
Memmingen	106,0	111,1	102,9	116,7	123,4	111,5	101,8	104,2	140,0	101,4	97,5	110,6	102,0	105,2	7,5
München	105,7	105,5	104,1	103,3	110,0	108,5	107,8	111,2	116,4	104,1	103,1	105,8	101,2	106,1	7,1
Passau	102,1	106,9	102,1	106,7	115,7	108,0	97,6	98,2	100,0	98,0	93,5	96,6	101,6	102,8	9,1
Pfarrkirchen	107,7	110,3	110,2	113,9	128,2	106,8	100,0	109,4	100,0	101,2	105,1	110,4	103,0	102,3	7,3
Rosenheim	103,0	107,9	106,8	123,1	109,3	103,0	116,7	104,8	100,0	99,0	101,7	99,1	101,1	98,5	6,2
Traunstein	105,9	103,0	108,8	122,2	125,7	104,4	116,7	108,7	100,0	97,9	99,1	107,8	103,0	107,7	6,3
Weilheim	104,6	114,8	105,6	75,0	111,2	106,8	104,8	108,2	100,0	98,9	96,1	100,4	100,7	98,6	5,7
Bayern	**101,6**	**103,2**	**102,4**	**106,9**	**111,9**	**104,0**	**101,1**	**101,0**	**104,6**	**98,7**	**96,2**	**101,0**	**101,1**	**102,4**	**8,1**
Neunkirchen	101,9	102,9	105,1	80,0	120,6	100,0	102,0	104,3	100,0	99,1	95,3	97,6	99,6	102,0	11,2
Saarbrücken	99,4	98,3	97,8	125,0	120,0	95,1	91,7	100,1	106,5	100,9	84,9	103,7	100,2	103,4	15,3
Saarlouis	102,1	108,4	105,3	300,0	118,9	102,7	92,7	96,4		103,5	87,7	102,5	100,8	104,7	12,9
Saarland	**100,8**	**102,7**	**102,1**	**123,3**	**119,9**	**99,3**	**94,7**	**99,9**	**112,5**	**101,1**	**88,6**	**101,4**	**100,2**	**103,3**	**13,4**
Berlin (West)5)	**91,3**	**90,5**	**90,0**	**75,9**	**85,8**	**89,5**	**86,6**	**92,7**	**88,2**	**90,7**	**85,6**	**89,2**	**98,9**	**91,8**	
Alte Länder	**98,6**	**99,4**	**99,6**	**103,8**	**108,7**	**98,2**	**95,8**	**97,9**	**101,3**	**96,8**	**92,5**	**99,1**	**100,3**	**99,8**	**10,7**
Cottbus	79,6	80,2	90,5	77,8	71,8	73,3	86,7	83,0	78,3	82,2	62,7	67,8	96,2	75,2	21,7
Eberswalde	73,6	72,9	81,1	25,0	66,5	77,7	64,0	71,6	50,0	66,2	67,7	62,8	95,4	81,9	22,1
Frankfurt/Oder	83,0	85,4	90,8	0,0	80,8	87,6	78,4	77,7	44,4	80,1	69,6	74,1	97,0	83,8	18,3
Neuruppin	82,8	85,6	94,2	100,0	82,4	74,5	90,4	75,7	62,5	81,5	61,1	69,3	97,5	87,4	20,0
Potsdam	89,4	90,2	93,3	57,1	88,5	83,9	86,3	91,2	37,5	90,0	77,8	83,3	99,3	86,6	14,3
Brandenburg	**82,5**	**83,8**	**90,9**	**61,5**	**78,2**	**79,1**	**85,3**	**82,2**	**61,7**	**81,8**	**68,5**	**72,4**	**97,4**	**82,7**	**18,9**

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													
		Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe[3])	Sonstige Berufe[3])	Arbeitslosenquote[4])
Neubrandenburg	87,5	86,1	92,7	60,0	91,6	80,4	92,1	91,4	88,2	87,2	56,8	85,2	99,5	88,8	22,6
Rostock	94,4	93,4	98,3	106,7	91,4	87,2	96,1	95,4	100,0	95,8	89,6	96,0	99,4	97,5	20,2
Schwerin	91,2	92,9	96,9	66,7	90,1	87,0	93,6	89,7	88,9	95,6	84,2	87,7	97,0	90,3	17,5
Stralsund	96,5	95,6	96,8	93,8	96,7	94,8	100,0	95,9	60,0	99,1	98,7	96,5	98,6	95,9	20,5
Mecklenburg-Vorpommern	**92,1**	**91,6**	**96,4**	**87,2**	**92,3**	**87,0**	**95,4**	**92,8**	**90,2**	**93,7**	**81,3**	**92,0**	**98,6**	**93,1**	**20,1**
Annaberg	90,3	91,6	90,7	102,5	90,3	87,6	97,0	90,9	66,7	88,6	72,2	86,6	99,7	81,3	19,1
Bautzen	73,3	71,7	84,0	61,3	68,7	69,3	86,4	66,2	66,7	75,2	59,1	55,7	98,4	85,4	20,5
Chemnitz	90,3	89,4	95,8	94,9	87,6	85,1	96,5	89,7	61,3	92,7	71,1	87,6	98,7	91,3	20,0
Dresden	91,8	83,7	90,6	87,5	90,6	80,9	95,6	94,1	84,6	95,6	86,4	89,1	98,1	94,4	15,6
Leipzig	95,0	96,1	99,7	90,0	89,0	94,0	97,7	93,8	91,7	96,1	87,7	91,5	99,6	94,6	17,5
Oschatz	87,1	88,2	90,8	90,0	79,8	76,6	97,9	87,3	66,7	95,3	78,4	74,8	99,2	89,1	20,9
Pirna	88,2	90,2	96,7	80,0	87,9	84,6	93,5	82,8	100,0	85,1	75,0	84,1	99,3	92,1	16,3
Plauen	91,2	91,2	92,3	96,0	96,2	86,4	96,2	91,4	50,0	93,2	78,0	85,3	98,0	91,7	17,9
Riesa	83,6	87,6	94,7	80,0	77,0	86,2	90,9	80,0	0,0	76,8	60,7	65,8	98,1	87,5	20,2
Zwickau	90,1	92,0	94,4	100,0	89,5	82,3	96,8	89,7	104,3	89,0	85,5	86,8	99,4	94,4	19,9
Sachsen	**88,3**	**87,4**	**93,4**	**89,7**	**84,9**	**82,5**	**96,0**	**87,9**	**77,8**	**90,9**	**77,0**	**81,8**	**98,8**	**90,7**	**18,7**
Dessau	91,2	92,8	95,7	100,0	93,8	88,2	97,6	91,2	16,7	87,5	86,0	92,9	97,2	93,5	23,1
Halberstadt	98,5	99,5	96,3	111,1	97,7	99,7	100,0	97,2	88,9	97,9	98,4	98,4	99,4	100,0	22,1
Halle	97,5	95,4	98,5	100,0	96,6	95,9	96,7	98,5	96,9	96,4	92,7	99,5	99,7	93,4	21,0
Magdeburg	96,4	94,7	96,8	100,0	95,7	95,7	82,1	97,7	93,8	97,8	91,1	95,1	99,2	91,7	20,0
Merseburg	93,7	92,5	100,0	100,0	91,0	94,6	82,1	93,6	50,0	91,0	88,3	88,7	99,8	93,5	23,2
Sangerhausen	91,2	90,5	94,2	100,0	90,1	88,3	84,6	94,8	87,5	87,7	73,0	92,3	100,0	89,1	24,9
Stendal	97,5	98,6	101,7	100,0	95,4	98,6	73,3	97,9	110,0	96,0	86,8	94,7	101,4	98,1	21,5
Wittenberg	98,9	98,4	102,2		100,0	96,7	94,1	97,0	155,6	96,2	100,0	97,7	103,4	98,3	22,0
Sachsen-Anhalt	**95,6**	**94,9**	**97,7**	**101,5**	**94,9**	**94,7**	**90,2**	**96,7**	**95,4**	**94,4**	**89,1**	**95,2**	**99,6**	**93,8**	**21,9**
Altenburg	88,1	88,0	100,0	100,0	71,8	90,2	83,3	83,5		82,9	72,4	85,5	99,2	96,2	23,0
Erfurt	97,8	98,1	96,3	100,0	95,3	95,7	101,6	96,8	150,0	98,6	91,1	98,4	100,0	95,5	19,0
Gera	93,7	95,2	93,3	95,1	87,8	93,4	93,8	92,1	83,3	94,0	95,1	91,1	99,1	92,0	19,7
Gotha	87,7	93,8	91,9	100,0	85,2	83,9	94,7	78,8	98,3	92,0	64,1	48,2	97,8	87,6	18,4
Jena	95,1	94,9	101,2	50,0	93,7	95,9	94,4	91,6	0,0	96,3	91,8	88,3	100,4	97,0	19,1
Nordhausen	95,1	98,4	106,9	90,9	93,6	96,6	85,3	91,7	200,0	91,3	89,1	90,9	101,0	86,4	20,8
Suhl	95,5	98,3	98,8	87,5	93,9	97,1	93,5	92,3	94,1	92,3	84,6	91,0	98,9	98,5	16,9
Thüringen	**94,4**	**96,2**	**97,7**	**96,8**	**91,3**	**94,6**	**94,4**	**91,4**	**101,2**	**94,2**	**84,2**	**88,9**	**99,6**	**94,5**	**19,0**
Berlin (Ost)5)	**80,0**	**76,7**	**82,5**	**66,7**	**79,6**	**76,1**	**68,5**	**82,4**	**82,9**	**78,0**	**65,7**	**75,7**	**96,7**	**66,7**	
Neue Länder	**89,7**	**89,4**	**93,7**	**90,3**	**87,6**	**86,6**	**91,8**	**89,5**	**87,6**	**90,3**	**77,4**	**84,9**	**98,8**	**90,0**	**19,6**
Berlin insgesamt	**87,5**	**85,8**	**86,9**	**72,9**	**83,0**	**84,7**	**79,5**	**89,3**	**86,7**	**86,7**	**79,7**	**84,6**	**98,2**	**86,1**	**17,5**
Bundesgebiet	**96,6**	**97,5**	**98,4**	**101,3**	**102,6**	**94,3**	**94,9**	**96,2**	**98,4**	**95,5**	**90,7**	**95,5**	**100,0**	**96,6**	**12,5**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/2, Seite 193 ff.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Übrige Fertigungsberufe und sonstige Berufe sind wie im Vorjahr in die Tabelle aufgenommen

[4]) Zahlen zum 30. September 1997

[5]) Für Berlin (Ost) und Berlin (West) werden von der Bundesanstalt für Arbeit keine Arbeitslosenquoten ausgewiesen. Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die differenzierte Darstellung von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) nicht mehr möglich. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten, die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren ist eingeschränkt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik

Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1996 Prozent	1997 Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Bad Oldesloe	2.345	7,2	2.359	10,7	102,6	99,4	-3,1
Elmshorn	3.238	0,0	3.188	2,6	104,2	101,6	-2,5
Flensburg	3.585	1,4	3.646	8,5	105,2	98,3	-6,5
Heide	1.235	-5,8	1.200	-1,5	107,6	102,9	-4,4
Kiel	3.418	3,3	3.371	4,6	102,7	101,4	-1,3
Lübeck	3.670	7,9	3.727	10,2	100,6	98,5	-2,1
Neumünster	2.901	-2,5	2.926	1,3	102,9	99,1	-3,7
Schleswig-Holstein	**20.392**	**2,2**	**20.417**	**5,7**	**103,4**	**99,9**	**-3,4**
Hamburg	**12.034**	**2,0**	**12.817**	**4,8**	**96,4**	**93,9**	**-2,6**
Braunschweig	3.993	-0,4	4.033	1,4	100,9	99,0	-1,8
Celle	2.870	0,5	3.047	8,6	101,8	94,2	-7,5
Emden	2.407	-2,9	2.502	4,7	103,8	96,2	-7,3
Goslar	1.245	-3,9	1.289	0,5	101,0	96,6	-4,4
Göttingen	3.345	4,8	3.524	8,4	98,2	94,9	-3,3
Hameln	2.811	-1,6	2.909	5,3	103,5	96,6	-6,6
Hannover	7.271	1,2	7.599	3,8	98,1	95,7	-2,5
Helmstedt	2.717	3,0	3.394	15,0	89,4	80,1	-10,4
Hildesheim	2.577	1,6	2.757	11,3	102,5	93,5	-8,8
Leer	2.165	-0,7	2.426	11,3	100,1	89,2	-10,8
Lüneburg	2.220	-3,7	2.286	0,4	101,3	97,1	-4,1
Nienburg	1.781	-2,7	1.746	3,4	108,5	102,0	-6,0
Nordhorn	3.187	5,7	3.053	9,0	107,6	104,4	-3,0
Oldenburg	4.272	4,1	4.586	13,9	101,9	93,2	-8,6
Osnabrück	4.303	4,5	4.412	8,6	101,4	97,5	-3,8
Stade	2.795	3,4	2.924	14,7	106,0	95,6	-9,8
Uelzen	1.689	0,2	1.835	5,2	96,6	92,0	-4,7
Vechta	2.415	-4,3	2.474	9,0	111,2	97,6	-12,2
Verden	2.313	-1,4	2.360	5,1	104,5	98,0	-6,2
Wilhelmshaven	1.247	-0,6	1.281	5,0	102,8	97,3	-5,3
Niedersachsen[1])	**57.623**	**0,9**	**60.437**	**7,4**	**101,5**	**95,3**	**-6,1**
Bremen	5.161	0,9	5.650	6,3	96,3	91,3	-5,1
Bremerhaven	1.635	7,0	1.706	5,6	94,6	95,8	1,4
Bremen[2])	**6.796**	**2,3**	**7.356**	**6,1**	**95,9**	**92,4**	**-3,6**
Aachen	5.775	-1,6	5.854	-1,8	98,5	98,7	0,1
Ahlen	1.904	1,0	1.983	8,6	103,3	96,0	-7,0
Bergisch-Gladbach	4.797	7,6	4.801	6,3	98,7	99,9	1,2
Bielefeld	5.375	5,3	5.531	9,0	100,7	97,2	-3,5
Bochum	3.495	-1,4	3.790	1,8	95,2	92,2	-3,1
Bonn	5.547	2,9	5.405	6,9	106,6	102,6	-3,7
Brühl	3.702	5,6	3.552	5,1	103,8	104,2	0,4
Coesfeld	4.729	0,5	4.579	5,3	108,2	103,3	-4,5
Detmold	2.350	-0,9	2.305	4,2	107,2	102,0	-4,9
Dortmund	5.124	7,1	5.667	10,3	93,1	90,4	-2,8
Düren	1.714	-2,4	1.757	1,7	101,7	97,6	-4,1
Düsseldorf	7.255	4,5	7.275	9,3	104,3	99,7	-4,4
Duisburg	3.322	4,6	3.488	-2,7	88,7	95,2	7,4
Essen	4.216	1,2	4.271	3,5	101,0	98,7	-2,2
Gelsenkirchen	2.911	5,7	3.554	11,7	86,6	81,9	-5,4
Hagen	3.587	5,1	3.474	3,1	101,3	103,3	2,0
Hamm	2.650	0,8	2.987	9,5	96,3	88,7	-7,9
Herford	4.398	7,5	4.346	13,6	106,9	101,2	-5,4
Iserlohn	2.908	5,2	2.857	5,4	102,0	101,8	-0,2
Köln	8.113	3,1	8.077	4,2	101,5	100,4	-1,0
Krefeld	3.582	-0,9	3.564	2,6	104,0	100,5	-3,4
Meschede-Brilon	2.454	-1,8	2.309	1,5	109,9	106,3	-3,3
Mönchengladbach	4.405	0,9	4.374	2,6	102,4	100,7	-1,6
Münster	2.652	4,9	2.545	7,2	106,6	104,2	-2,2
Oberhausen	2.353	1,2	2.454	6,6	101,0	95,9	-5,1
Paderborn	3.668	3,7	3.740	6,2	100,5	98,1	-2,4
Recklinghausen	3.583	4,4	3.952	15,7	100,5	90,7	-9,8
Rheine	3.079	8,4	3.036	8,6	101,6	101,4	-0,2
Siegen	3.263	1,7	3.369	3,7	98,7	96,9	-1,9
Soest	2.095	7,4	2.212	11,8	98,6	94,7	-3,9
Solingen	1.931	1,8	2.087	7,6	97,8	92,5	-5,4
Wesel	4.652	2,0	5.362	12,8	96,0	86,8	-9,6
Wuppertal	3.114	3,1	3.231	-0,2	93,3	96,4	3,3
Nordrhein-Westfalen	**124.703**	**3,1**	**127.788**	**6,1**	**100,4**	**97,6**	**-2,8**
Bad Hersfeld	1.392	-0,8	1.483	-1,2	93,5	93,9	0,4
Darmstadt	5.951	-2,1	6.071	0,9	101,0	98,0	-2,9
Frankfurt	10.083	0,5	9.799	3,0	105,5	102,9	-2,4
Fulda	1.844	-6,5	1.843	-3,0	103,8	100,1	-3,6
Giessen	3.700	-1,1	3.715	-0,2	100,6	99,6	-1,0
Hanau	2.350	0,9	2.415	3,0	99,3	97,3	-2,0
Kassel	4.589	5,7	4.784	9,1	99,0	95,9	-3,1
Korbach	1.457	-2,9	1.474	2,0	103,9	98,8	-4,8
Limburg	1.131	-3,9	1.194	2,2	100,8	94,7	-6,0
Marburg	1.479	0,9	1.578	11,9	104,0	93,7	-9,9
Offenbach	1.778	-6,5	1.819	-4,9	99,4	97,7	-1,7
Wetzlar	2.352	-2,8	2.451	2,3	101,0	96,0	-5,0
Wiesbaden	3.335	6,8	3.315	5,4	99,3	100,6	1,3
Hessen	**41.441**	**-0,1**	**41.941**	**2,7**	**101,5**	**98,8**	**-2,7**

noch Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1996 Prozent	1997 Prozent	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Bad Kreuznach	2.318	–1,2	2.421	2,7	99,5	95,7	–3,8
Kaiserslautern	2.322	12,6	2.519	16,9	95,8	92,2	–3,8
Koblenz	2.854	0,6	2.829	3,5	103,8	100,9	–2,8
Ludwigshafen	3.900	1,4	3.964	2,9	99,8	98,4	–1,4
Mainz	4.185	1,6	4.232	4,7	101,9	98,9	–3,0
Mayen	2.142	3,6	2.096	7,4	105,9	102,2	–3,5
Montabaur	2.437	–1,6	2.436	6,1	107,8	100,0	–7,2
Landau	2.221	–2,9	2.268	3,9	104,9	97,9	–6,6
Neuwied	2.539	0,4	2.521	3,0	103,3	100,7	–2,5
Pirmasens	1.283	7,5	1.346	8,9	96,6	95,3	–1,3
Trier	3.765	–2,6	3.759	3,6	106,5	100,2	–6,0
Rheinland-Pfalz	**29.966**	**1,1**	**30.391**	**5,2**	**102,6**	**98,6**	**–3,9**
Aalen	3.234	1,4	3.177	1,0	101,4	101,8	0,4
Balingen	2.176	2,1	2.127	5,4	105,6	102,3	–3,2
Freiburg	4.092	2,0	4.070	6,9	105,4	100,5	–4,6
Göppingen	4.612	–6,7	4.744	–2,7	101,4	97,2	–4,1
Heidelberg	3.012	0,4	3.073	5,0	102,5	98,0	–4,4
Heilbronn	3.467	1,3	3.428	3,6	103,4	101,1	–2,2
Karlsruhe	4.503	1,3	4.482	6,2	105,4	100,5	–4,6
Konstanz	2.205	3,2	2.100	3,0	104,8	105,0	0,2
Lörrach	2.448	–8,4	2.458	–4,0	104,4	99,6	–4,6
Ludwigsburg	3.040	–2,8	2.995	3,2	107,8	101,5	–5,8
Mannheim	3.830	–0,5	3.779	0,7	102,6	101,3	–1,2
Nagold	2.048	–5,1	1.938	0,9	112,4	105,7	–6,0
Offenburg	3.049	–3,1	3.011	2,9	107,6	101,3	–5,8
Pforzheim	2.037	1,4	2.026	5,3	104,4	100,5	–3,7
Rastatt	1.675	–5,5	1.621	–1,3	107,9	103,3	–4,2
Ravensburg	3.850	2,3	3.812	2,4	101,2	101,0	–0,2
Reutlingen	3.140	–6,2	3.077	0,4	109,2	102,0	–6,5
Rottweil	1.894	–0,1	2.035	5,7	98,5	93,1	–5,5
Waiblingen	2.508	–3,5	2.373	0,0	109,6	105,7	–3,5
Schwäbisch Hall	2.538	13,8	2.477	13,8	102,5	102,5	0,0
Stuttgart	8.340	2,8	8.157	3,7	103,2	102,2	–0,9
Tauberbischofsheim	2.035	2,6	2.068	3,4	99,2	98,4	–0,8
Ulm	2.649	6,6	2.654	9,9	103,0	99,8	–3,1
Villingen-Schwenningen	1.654	–0,5	1.492	–3,9	107,1	110,9	3,5
Baden-Württemberg	**74.036**	**–0,1**	**73.174**	**3,0**	**104,3**	**101,2**	**–3,0**
Ansbach	2.612	1,9	2.546	0,4	101,1	102,6	1,5
Aschaffenburg	3.175	–1,9	3.243	3,4	103,1	97,9	–5,1
Bamberg	2.242	–9,2	2.336	–4,2	101,2	96,0	–5,2
Bayreuth	2.122	–8,5	2.207	–4,9	99,9	96,1	–3,7
Coburg	2.369	–2,8	2.422	0,7	101,3	97,8	–3,5
Hof	1.993	–6,8	1.979	–9,1	98,3	100,7	2,5
Nürnberg	10.436	4,9	11.194	3,4	91,9	93,2	1,5
Regensburg	4.207	–4,3	4.142	1,5	107,7	101,6	–5,7
Schwandorf	3.533	3,3	3.471	5,9	104,3	101,8	–2,4
Schweinfurt	3.831	–4,5	3.821	–0,3	104,7	100,3	–4,3
Weiden	1.680	–3,8	1.727	–1,1	100,0	97,3	–2,7
Weißenburg	1.342	–4,1	1.291	3,4	112,0	104,0	–7,2
Würzburg	4.232	3,8	4.123	0,6	99,5	102,6	3,1
Augsburg	4.575	–0,5	4.688	0,3	98,4	97,6	–0,8
Deggendorf	3.066	1,1	2.771	–0,1	109,3	110,6	1,2
Donauwörth	1.815	3,1	1.793	4,5	102,7	101,2	–1,4
Freising	1.634	–8,1	1.554	5,2	120,4	105,1	–12,7
Ingolstadt	3.489	–3,4	3.345	3,6	111,9	104,3	–6,8
Kempten	3.734	–4,8	3.670	–0,9	105,9	101,7	–4,0
Landshut	2.619	1,4	2.472	6,3	111,0	105,9	–4,6
Memmingen	3.705	–1,1	3.495	1,2	108,5	106,0	–2,3
München	15.837	3,8	14.977	4,5	106,4	105,7	–0,6
Passau	2.863	1,6	2.803	1,0	101,5	102,1	0,6
Pfarrkirchen	2.794	5,0	2.594	7,0	109,8	107,7	–1,9
Rosenheim	3.533	–7,2	3.429	0,7	111,8	103,0	–7,9
Traunstein	2.303	–4,7	2.175	2,1	113,4	105,9	–6,6
Weilheim	2.458	–4,0	2.350	5,1	114,5	104,6	–8,7
Bayern	**98.199**	**–0,5**	**96.618**	**2,0**	**104,1**	**101,6**	**–2,4**
Neunkirchen	2.253	3,1	2.211	8,1	106,8	101,9	–4,6
Saarbrücken	3.570	3,8	3.593	2,5	98,1	99,4	1,3
Saarlouis	2.394	5,0	2.345	6,5	103,6	102,1	–1,5
Saarland	**8.217**	**3,9**	**8.149**	**5,1**	**102,0**	**100,8**	**–1,1**
Berlin (West)	[3])	[3])	[3])	[3])	**96,6**	**91,3**	**–5,5**
Alte Länder	**487.017**	**0,8**	**493.990**	**4,2**	**101,9**	**98,6**	**–3,3**

Tabelle 1/3

noch Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1997	Veränderung zum Vorjahr	1997	Veränderung zum Vorjahr	1996	1997	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Prozent		in Prozent
Cottbus	5.415	-8,9	6.818	0,9	88,0	79,4	-9,7
Eberswalde	2.255	-16,2	3.065	-8,0	80,8	73,6	-9,0
Frankfurt/Oder	3.533	-15,9	4.257	-12,7	86,1	83,0	-3,7
Neuruppin	2.903	-21,6	3.507	-19,2	85,3	82,8	-2,9
Potsdam	5.583	7,2	6.242	11,0	92,6	89,4	-3,4
Brandenburg	**19.689**	**-9,5**	**23.889**	**-4,2**	**87,2**	**82,4**	**-5,5**
Neubrandenburg	4.803	10,4	5.492	2,9	81,5	87,5	7,3
Rostock	5.292	-6,6	5.609	-1,1	99,9	94,3	-5,6
Schwerin	5.158	6,7	5.655	10,9	94,8	91,2	-3,8
Stralsund	3.852	-9,4	3.992	-10,2	95,7	96,5	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	**19.105**	**0,0**	**20.748**	**1,0**	**93,0**	**92,1**	**-0,9**
Annaberg	2.411	-8,2	2.670	-5,9	92,5	90,3	-2,4
Bautzen	4.482	-3,6	6.122	1,0	76,8	73,2	-4,6
Chemnitz	5.666	4,8	6.277	8,6	93,5	90,3	-3,5
Dresden	6.059	-8,4	6.602	-6,0	94,2	91,8	-2,6
Leipzig	6.984	-2,5	7.348	-2,6	94,9	95,0	0,2
Oschatz	1.801	5,4	2.067	14,2	94,4	87,1	-7,7
Pirna	1.992	-16,1	2.259	-15,1	89,3	88,2	-1,2
Plauen	2.050	-5,0	2.247	-0,5	95,5	91,2	-4,5
Riesa	1.881	2,2	2.249	3,0	84,3	83,6	-0,8
Zwickau	3.601	-5,3	3.998	1,7	96,7	90,1	-6,8
Sachsen	**36.927**	**-3,7**	**41.839**	**-0,6**	**91,1**	**88,3**	**-3,1**
Dessau	2.471	-5,2	2.709	-14,8	81,9	91,2	11,3
Halberstadt	2.046	7,9	2.077	-5,9	85,9	98,5	14,7
Halle	5.134	56,0	5.266	44,0	90,0	97,5	8,3
Magdeburg	6.058	22,2	6.285	10,4	87,0	96,4	10,7
Merseburg	2.878	6,1	3.072	0,3	88,6	93,7	5,8
Sangerhausen	2.148	7,1	2.355	-4,7	81,1	91,2	12,4
Stendal	2.085	19,4	2.138	12,7	92,0	97,5	6,0
Wittenberg	1.097	5,9	1.109	-0,2	93,2	98,9	6,1
Sachsen-Anhalt	**23.917**	**18,1**	**25.011**	**7,4**	**87,0**	**95,6**	**9,9**
Altenburg	777	-3,7	882	-0,3	91,2	88,1	-3,4
Erfurt	4.918	11,0	5.027	8,7	95,8	97,8	2,1
Gera	2.923	2,2	3.119	3,9	95,3	93,7	-1,7
Gotha	2.520	-4,9	2.875	-1,5	90,8	87,7	-3,5
Jena	2.823	-5,2	2.967	-4,8	95,6	95,1	-0,4
Nordhausen	2.460	5,7	2.587	4,0	93,6	95,1	1,6
Suhl	4.276	18,7	4.479	19,3	95,9	95,5	-0,5
Thüringen	**20.697**	**5,3**	**21.936**	**5,5**	**94,6**	**94,4**	**-0,2**
Berlin (Ost)	[3])	[3])	[3])	[3])	**97,3**	**80,0**	**-17,7**
Neue Länder	**126.336**	**0,2**	**140.920**	**1,5**	**90,8**	**89,7**	**-1,3**
Berlin insgesamt	**19.611**	**-10,4**	**22.399**	**-0,9**	**96,9**	**87,6**	**-9,6**
Bundesgebiet	**613.353**	**0,7**	**634.910**	**3,6**	**99,4**	**96,6**	**-2,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/11, Seite 213 ff.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die differenzierte Darstellung von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) nicht mehr möglich. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten, die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren ist eingeschränkt.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Bad Oldesloe	2.064	2.238	67	121	123	107	2.131	2.359	2.187	2.345
Elmshorn	3.008	3.070	98	118	229	168	3.106	3.188	3.237	3.238
Flensburg	3.294	3.471	67	175	242	114	3.361	3.646	3.536	3.585
Heide	1.209	1.182	9	18	102	53	1.218	1.200	1.311	1.235
Kiel	3.136	3.203	87	168	174	215	3.223	3.371	3.310	3.418
Lübeck	3.271	3.574	110	153	130	96	3.381	3.727	3.401	3.670
Neumünster	2.832	2.844	57	82	142	57	2.889	2.926	2.974	2.901
Schleswig-Holstein	**18.814**	**19.582**	**495**	**835**	**1.142**	**810**	**19.309**	**20.417**	**19.956**	**20.392**
Hamburg	**11.530**	**11.851**	**701**	**966**	**265**	**183**	**12.231**	**12.817**	**11.795**	**12.034**
Braunschweig	3.866	3.933	111	100	145	60	3.977	4.033	4.011	3.993
Celle	2.698	2.750	108	297	159	120	2.806	3.047	2.857	2.870
Emden	2.242	2.255	147	247	238	152	2.389	2.502	2.480	2.407
Goslar	1.238	1.224	44	65	57	21	1.282	1.289	1.295	1.245
Göttingen	3.082	3.214	169	310	110	131	3.251	3.524	3.192	3.345
Hameln	2.617	2.700	145	209	241	111	2.762	2.909	2.858	2.811
Hannover	6.808	6.971	513	628	374	300	7.321	7.599	7.182	7.271
Helmstedt	2.551	2.662	400	732	87	55	2.951	3.394	2.638	2.717
Hildesheim	2.356	2.456	120	301	181	121	2.476	2.757	2.537	2.577
Leer	2.092	2.087	87	339	89	78	2.179	2.426	2.181	2.165
Lüneburg	2.129	2.128	147	158	176	92	2.276	2.286	2.305	2.220
Nienburg	1.656	1.697	32	49	175	84	1.688	1.746	1.831	1.781
Nordhorn	2.755	2.980	47	73	260	207	2.802	3.053	3.015	3.187
Oldenburg	3.822	4.103	206	483	283	169	4.028	4.586	4.105	4.272
Osnabrück	3.957	4.166	105	246	160	137	4.062	4.412	4.117	4.303
Stade	2.522	2.731	28	193	181	64	2.550	2.924	2.703	2.795
Uelzen	1.590	1.608	154	227	95	81	1.744	1.835	1.685	1.689
Vechta	2.212	2.290	57	184	311	125	2.269	2.474	2.523	2.415
Verden	2.152	2.209	93	151	193	104	2.245	2.360	2.345	2.313
Wilhelmshaven	1.175	1.191	45	90	79	56	1.220	1.281	1.254	1.247
Niedersachsen[1])	**53.520**	**55.355**	**2.758**	**5.082**	**3.594**	**2.268**	**56.278**	**60.437**	**57.114**	**57.623**
Bremen	4.862	5.009	452	641	253	152	5.314	5.650	5.115	5.161
Bremerhaven	1.477	1.590	139	116	51	45	1.616	1.706	1.528	1.635
Bremen[2])	**6.339**	**6.599**	**591**	**757**	**304**	**197**	**6.930**	**7.356**	**6.643**	**6.796**
Aachen	5.598	5.442	361	412	272	333	5.959	5.854	5.870	5.775
Ahlen	1.807	1.837	19	146	79	67	1.826	1.983	1.886	1.904
Bergisch-Gladbach	4.096	4.408	421	393	362	389	4.517	4.801	4.458	4.797
Bielefeld	4.835	5.140	237	391	271	235	5.072	5.531	5.106	5.375
Bochum	3.320	3.279	404	511	225	216	3.724	3.790	3.545	3.495
Bonn	4.820	5.126	236	279	569	421	5.056	5.405	5.389	5.547
Brühl	3.139	3.374	241	178	368	328	3.380	3.552	3.507	3.702
Coesfeld	4.161	4.421	189	158	545	308	4.350	4.579	4.706	4.729
Detmold	2.172	2.234	41	71	200	116	2.213	2.305	2.372	2.350
Dortmund	4.570	4.923	570	744	213	201	5.140	5.667	4.783	5.124
Düren	1.619	1.596	108	161	138	118	1.727	1.757	1.757	1.714
Düsseldorf	6.397	6.792	259	483	548	463	6.656	7.275	6.945	7.255
Duisburg	3.015	3.118	568	370	162	204	3.583	3.488	3.177	3.322
Essen	3.886	4.020	240	251	280	196	4.126	4.271	4.166	4.216
Gelsenkirchen	2.565	2.729	618	825	190	182	3.183	3.554	2.755	2.911
Hagen	3.108	3.323	261	151	304	264	3.369	3.474	3.412	3.587
Hamm	2.530	2.582	199	405	98	68	2.729	2.987	2.628	2.650
Herford	3.738	4.062	87	284	352	336	3.825	4.346	4.090	4.398
Iserlohn	2.631	2.743	79	114	133	165	2.710	2.857	2.764	2.908
Köln	7.282	7.690	469	387	585	423	7.751	8.077	7.867	8.113
Krefeld	3.204	3.259	270	305	410	323	3.474	3.564	3.614	3.582
Meschede-Brilon	2.240	2.251	34	58	259	203	2.274	2.309	2.499	2.454
Mönchengladbach	4.043	4.101	222	273	323	304	4.265	4.374	4.366	4.405
Münster	2.276	2.430	97	115	253	222	2.373	2.545	2.529	2.652
Oberhausen	2.196	2.260	105	194	128	93	2.301	2.454	2.324	2.353
Paderborn	3.355	3.494	166	246	182	174	3.521	3.740	3.537	3.668
Recklinghausen	3.218	3.396	199	556	215	187	3.417	3.952	3.433	3.583
Rheine	2.698	2.877	98	159	142	202	2.796	3.036	2.840	3.079
Siegen	3.062	3.126	188	243	147	137	3.250	3.369	3.209	3.263
Soest	1.846	2.029	132	183	104	66	1.978	2.212	1.950	2.095
Solingen	1.757	1.831	182	256	139	100	1.939	2.087	1.896	1.931
Wesel	4.485	4.512	267	850	75	140	4.752	5.362	4.560	4.652
Wuppertal	2.888	2.978	351	253	133	136	3.239	3.231	3.021	3.114
Nordrhein-Westfalen	**112.557**	**117.383**	**7.918**	**10.405**	**8.404**	**7.320**	**120.475**	**127.788**	**120.961**	**124.703**
Bad Hersfeld	1.390	1.364	111	119	13	28	1.501	1.483	1.403	1.392
Darmstadt	5.624	5.639	393	432	453	312	6.017	6.071	6.077	5.951
Frankfurt	9.058	9.345	457	454	976	738	9.515	9.799	10.034	10.083
Fulda	1.847	1.787	53	56	125	57	1.900	1.843	1.972	1.844
Giessen	3.609	3.579	112	136	134	121	3.721	3.715	3.743	3.700
Hanau	2.222	2.216	122	199	106	134	2.344	2.415	2.328	2.350
Kassel	4.188	4.460	196	324	152	129	4.384	4.784	4.340	4.589
Korbach	1.416	1.436	29	38	85	21	1.445	1.474	1.501	1.457
Limburg	1.089	1.089	79	105	88	42	1.168	1.194	1.177	1.131
Marburg	1.342	1.446	68	132	124	33	1.410	1.578	1.466	1.479
Offenbach	1.803	1.715	109	104	98	63	1.912	1.819	1.901	1.778
Wetzlar	2.203	2.273	193	178	216	79	2.396	2.451	2.419	2.352
Wiesbaden	2.946	3.085	198	230	177	250	3.144	3.315	3.123	3.335
Hessen	**38.737**	**39.434**	**2.120**	**2.507**	**2.747**	**2.007**	**40.857**	**41.941**	**41.484**	**41.441**

noch Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Bad Kreuznach	2.179	2.229	179	192	168	89	2.358	2.421	2.347	2.318
Kaiserslautern	1.940	2.266	214	253	123	56	2.154	2.519	2.063	2.322
Koblenz	2.628	2.721	106	108	210	133	2.734	2.829	2.838	2.854
Ludwigshafen	3.584	3.703	270	261	263	197	3.854	3.964	3.847	3.900
Mainz	3.827	3.969	214	263	291	216	4.041	4.232	4.118	4.185
Mayen	1.792	1.941	160	155	276	201	1.952	2.096	2.068	2.142
Montabaur	2.164	2.259	132	177	312	178	2.296	2.436	2.476	2.437
Landau	2.085	2.149	97	119	203	72	2.182	2.268	2.288	2.221
Neuwied	2.275	2.354	173	167	254	185	2.448	2.521	2.529	2.539
Pirmasens	1.123	1.177	113	169	71	106	1.236	1.346	1.194	1.283
Trier	3.485	3.578	145	181	382	187	3.630	3.759	3.867	3.765
Rheinland-Pfalz	**27.082**	**28.346**	**1.803**	**2.045**	**2.553**	**1.620**	**28.885**	**30.391**	**29.635**	**29.966**
Aalen	3.016	2.999	128	178	173	235	3.144	3.177	3.189	3.234
Balingen	1.993	2.059	25	68	139	117	2.018	2.127	2.132	2.176
Freiburg	3.669	3.885	138	185	342	207	3.807	4.070	4.011	4.092
Göppingen	4.566	4.358	308	386	376	254	4.874	4.744	4.942	4.612
Heidelberg	2.797	2.892	129	181	203	120	2.926	3.073	3.000	3.012
Heilbronn	3.186	3.343	124	85	236	124	3.310	3.428	3.422	3.467
Karlsruhe	4.133	4.355	86	127	312	148	4.219	4.482	4.445	4.503
Konstanz	1.993	2.069	46	31	143	136	2.039	2.100	2.136	2.205
Lörrach	2.447	2.339	113	119	226	109	2.560	2.458	2.673	2.448
Ludwigsburg	2.770	2.834	132	161	357	206	2.902	2.995	3.127	3.040
Mannheim	3.572	3.554	180	225	276	276	3.752	3.779	3.848	3.830
Nagold	1.848	1.856	72	82	310	192	1.920	1.938	2.158	2.048
Offenburg	2.862	2.892	65	119	286	157	2.927	3.011	3.148	3.049
Pforzheim	1.872	1.969	52	57	137	68	1.924	2.026	2.009	2.037
Rastatt	1.620	1.580	23	41	152	95	1.643	1.621	1.772	1.675
Ravensburg	3.651	3.682	70	130	114	168	3.721	3.812	3.765	3.850
Reutlingen	2.957	2.905	109	172	390	235	3.066	3.077	3.347	3.140
Rottweil	1.850	1.846	75	189	46	48	1.925	2.035	1.896	1.894
Waiblingen	2.272	2.311	100	62	327	197	2.372	2.373	2.599	2.508
Schwäbisch Hall	2.152	2.467	24	10	78	71	2.176	2.477	2.230	2.538
Stuttgart	7.831	8.052	35	105	283	288	7.866	8.157	8.114	8.340
Tauberbischofsheim	1.861	1.939	139	129	122	96	2.000	2.068	1.983	2.035
Ulm	2.299	2.534	115	120	187	115	2.414	2.654	2.486	2.649
Villingen-Schwenningen	1.513	1.431	40	61	150	223	1.553	1.492	1.663	1.654
Baden-Württemberg	**68.730**	**70.151**	**2.328**	**3.023**	**5.365**	**3.885**	**71.058**	**73.174**	**74.095**	**74.036**
Ansbach	2.377	2.472	159	74	186	140	2.536	2.546	2.563	2.612
Aschaffenburg	3.049	3.051	88	192	186	124	3.137	3.243	3.235	3.175
Bamberg	2.250	2.098	189	238	218	144	2.439	2.336	2.468	2.242
Bayreuth	2.190	2.041	131	166	128	81	2.321	2.207	2.318	2.122
Coburg	2.269	2.267	135	155	167	102	2.404	2.422	2.436	2.369
Hof	2.025	1.907	151	72	113	86	2.176	1.979	2.138	1.993
Nürnberg	9.728	10.219	1.099	975	221	217	10.827	11.194	9.949	10.436
Regensburg	3.939	3.968	140	174	456	239	4.079	4.142	4.395	4.207
Schwandorf	3.121	3.272	157	199	298	261	3.278	3.471	3.419	3.533
Schweinfurt	3.628	3.629	203	192	384	202	3.831	3.821	4.012	3.831
Weiden	1.621	1.648	125	79	125	32	1.746	1.727	1.746	1.680
Weißenburg	1.217	1.243	32	48	182	99	1.249	1.291	1.399	1.342
Würzburg	3.900	4.017	197	106	177	215	4.097	4.123	4.077	4.232
Augsburg	4.331	4.343	341	345	266	232	4.672	4.688	4.597	4.575
Deggendorf	2.619	2.591	154	180	413	475	2.773	2.771	3.032	3.066
Donauwörth	1.671	1.726	44	67	90	89	1.715	1.793	1.761	1.815
Freising	1.453	1.524	24	30	325	110	1.477	1.554	1.778	1.634
Ingolstadt	3.123	3.200	107	145	490	289	3.230	3.345	3.613	3.489
Kempten	3.498	3.491	204	179	424	243	3.702	3.670	3.922	3.734
Landshut	2.295	2.450	31	22	288	169	2.326	2.472	2.583	2.619
Memmingen	3.357	3.387	96	108	388	318	3.453	3.495	3.745	3.705
München	13.780	14.510	550	467	1.470	1.327	14.330	14.977	15.250	15.837
Passau	2.673	2.660	103	143	146	203	2.776	2.803	2.819	2.863
Pfarrkirchen	2.394	2.562	30	32	267	232	2.424	2.594	2.661	2.794
Rosenheim	3.371	3.362	34	67	437	171	3.405	3.429	3.808	3.533
Traunstein	2.093	2.089	38	86	324	214	2.131	2.175	2.417	2.303
Weilheim	2.159	2.261	76	89	401	197	2.235	2.350	2.560	2.458
Bayern	**90.131**	**91.988**	**4.638**	**4.630**	**8.570**	**6.211**	**94.769**	**96.618**	**98.701**	**98.199**
Neunkirchen	1.963	2.099	83	112	223	154	2.046	2.211	2.186	2.253
Saarbrücken	3.202	3.307	303	286	237	263	3.505	3.593	3.439	3.570
Saarlouis	2.043	2.200	158	145	238	194	2.201	2.345	2.281	2.394
Saarland	**7.208**	**7.606**	**544**	**543**	**698**	**611**	**7.752**	**8.149**	**7.906**	**8.217**
Berlin (West)	**14.651**	**13.505**	**741**	3)	**224**	3)	**15.392**	3)	**14.875**	3)
Alte Länder	**449.299**	**461.800**	**24.637**	**32.190**	**33.866**	**25.217**	**473.936**	**493.990**	**483.165**	**487.017**

noch Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1996 und 1997

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Cottbus	5.924	5.391	835	1.427	21	24	6.759	6.818	5.945	5.415
Eberswalde	2.665	2.247	666	818	27	8	3.331	3.065	2.692	2.255
Frankfurt/Oder	4.176	3.522	703	735	27	11	4.879	4.257	4.203	3.533
Neuruppin	3.644	2.892	698	615	59	11	4.342	3.507	3.703	2.903
Potsdam	5.197	5.576	428	666	11	7	5.625	6.242	5.208	5.583
Brandenburg	**21.606**	**19.628**	**3.330**	**4.261**	**145**	**61**	**24.936**	**23.889**	**21.751**	**19.689**
Neubrandenburg	4.312	4.801	1.024	691	37	2	5.336	5.492	4.349	4.803
Rostock	5.649	5.273	22	336	17	19	5.671	5.609	5.666	5.292
Schwerin	4.804	5.124	293	531	28	34	5.097	5.655	4.832	5.158
Stralsund	4.212	3.841	231	151	41	11	4.443	3.992	4.253	3.852
Mecklenburg-Vorpommern	**18.977**	**19.039**	**1.570**	**1.709**	**123**	**66**	**20.547**	**20.748**	**19.100**	**19.105**
Annaberg	2.596	2.404	242	266	29	7	2.838	2.670	2.625	2.411
Bautzen	4.642	4.466	1.417	1.656	9	16	6.059	6.122	4.651	4.482
Chemnitz	5.362	5.628	419	649	44	38	5.781	6.277	5.406	5.666
Dresden	6.595	6.027	430	575	22	32	7.025	6.602	6.617	6.059
Leipzig	7.079	6.932	467	416	82	52	7.546	7.348	7.161	6.984
Oschatz	1.667	1.801	143	266	41	0	1.810	2.067	1.708	1.801
Pirna	2.360	1.986	300	273	15	6	2.660	2.259	2.375	1.992
Plauen	2.111	2.039	148	208	47	11	2.259	2.247	2.158	2.050
Riesa	1.822	1.870	361	379	18	11	2.183	2.249	1.840	1.881
Zwickau	3.789	3.599	142	399	12	2	3.931	3.998	3.801	3.601
Sachsen	**38.023**	**36.752**	**4.069**	**5.087**	**319**	**175**	**42.092**	**41.839**	**38.342**	**36.927**
Dessau	2.576	2.457	605	252	30	14	3.181	2.709	2.606	2.471
Halberstadt	1.881	2.040	326	37	15	6	2.207	2.077	1.896	2.046
Halle	3.280	5.116	378	150	12	18	3.658	5.266	3.292	5.134
Magdeburg	4.948	6.025	747	260	9	33	5.695	6.285	4.957	6.058
Merseburg	2.691	2.862	372	210	22	16	3.063	3.072	2.713	2.878
Sangerhausen	1.998	2.140	474	215	8	8	2.472	2.355	2.006	2.148
Stendal	1.736	2.071	161	67	10	14	1.897	2.138	1.746	2.085
Wittenberg	1.015	1.076	96	33	21	21	1.111	1.109	1.036	1.097
Sachsen-Anhalt	**20.125**	**23.787**	**3.159**	**1.224**	**127**	**130**	**23.284**	**25.011**	**20.252**	**23.917**
Altenburg	803	773	82	109	4	4	885	882	807	777
Erfurt	4.389	4.881	236	146	43	37	4.625	5.027	4.432	4.918
Gera	2.848	2.915	153	204	12	8	3.001	3.119	2.860	2.923
Gotha	2.636	2.511	283	364	14	9	2.919	2.875	2.650	2.520
Jena	2.953	2.788	164	179	26	35	3.117	2.967	2.979	2.823
Nordhausen	2.292	2.424	195	163	35	36	2.487	2.587	2.327	2.460
Suhl	3.552	4.248	202	231	49	28	3.754	4.479	3.601	4.276
Thüringen	**19.473**	**20.540**	**1.315**	**1.396**	**183**	**157**	**20.788**	**21.936**	**19.656**	**20.697**
Berlin (Ost)	**6.824**	**5.943**	**378**	[3])	**184**	[3])	**7.202**	[3])	**7.008**	[3])
Neue Länder	**125.028**	**125.689**	**13.821**	**15.231**	**1.081**	**647**	**138.849**	**140.920**	**126.109**	**126.336**
Berlin insgesamt	**21.475**	**19.448**	**1.119**	**2.951**	**408**	**163**	**22.594**	**22.399**	**21.883**	**19.611**
Bundesgebiet	**574.327**	**587.489**	**38.458**	**47.421**	**34.947**	**25.864**	**612.785**	**634.910**	**609.274**	**613.353**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/12, Seite 216 ff.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[3]) Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die differenzierte Darstellung von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) nicht mehr möglich. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten, die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren ist eingeschränkt.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Wirtschaftsbereichen 1997

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
		Davon im Bereich:													
	Insgesamt	Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschiffahrt	
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	70.151	35.932	51,2	23.646	33,7	2.062	2,9	1.509	2,2	6.470	9,2	532	0,8	0	0,0
Bayern	91.988	42.161	45,8	36.781	40,0	1.399	1,5	2.349	2,6	8.836	9,6	462	0,5	0	0,0
Berlin	19.448	9.139	47,0	6.765	34,8	819	4,2	437	2,2	2.201	11,3	87	0,4	0	0,0
Davon:															
Berlin (West)	13.505	6.333	46,9	4.469	33,1	568	4,2	358	2,7	1.710	12,7	67	0,5	0	0,0
Berlin (Ost)	5.943	2.806	47,2	2.296	38,6	251	4,2	79	1,3	491	8,3	20	0,3	0	0,0
Brandenburg	19.628	9.195	46,8	7.966	40,6	522	2,7	836	4,3	973	5,0	136	0,7	0	0,0
Bremen	5.686	3.263	57,4	1.549	27,2	136	2,4	64	1,1	612	10,8	57	1,0	5	0,1
Hamburg	11.851	7.077	59,7	3.202	27,0	218	1,8	215	1,8	1.073	9,1	28	0,2	38	0,3
Hessen	39.434	19.849	50,3	13.147	33,3	1.759	4,5	804	2,0	3.640	9,2	235	0,6	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	19.039	10.190	53,5	6.692	35,1	439	2,3	605	3,2	915	4,8	190	1,0	8	0,0
Niedersachsen	56.268	24.235	43,1	21.394	38,0	2.417	4,3	1.860	3,3	5.861	10,4	431	0,8	70	0,1
Nordrhein-Westfalen	117.383	59.215	50,4	38.967	33,2	2.978	2,5	2.595	2,2	12.749	10,9	879	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	28.346	13.141	46,4	10.784	38,0	654	2,3	647	2,3	2.801	9,9	319	1,1	0	0,0
Saarland	7.606	3.608	47,4	2.741	36,0	110	1,4	257	3,4	780	10,3	110	1,4	0	0,0
Sachsen	36.752	18.486	50,3	13.969	38,0	897	2,4	1.324	3,6	1.746	4,8	330	0,9	0	0,0
Sachsen-Anhalt	23.787	12.294	51,7	8.517	35,8	858	3,6	652	2,7	1.264	5,3	202	0,8	0	0,0
Schleswig-Holstein	19.582	8.193	41,8	7.545	38,5	619	3,2	737	3,8	2.164	11,1	297	1,5	27	0,1
Thüringen	20.540	10.216	49,7	7.906	38,5	633	3,1	613	3,0	990	4,8	182	0,9	0	0,0
Alte Länder*)	**461.800**	**223.007**	**48,3**	**164.225**	**35,6**	**12.920**	**2,8**	**11.395**	**2,5**	**46.696**	**10,1**	**3.417**	**0,7**	**140**	**0,0**
Neue Länder)**	**125.689**	**63.187**	**50,3**	**47.346**	**37,7**	**3.600**	**2,9**	**4.109**	**3,3**	**6.379**	**5,1**	**1.060**	**0,8**	**8**	**0,0**
Bundesgebiet	**587.489**	**286.194**	**48,7**	**211.571**	**36,0**	**16.520**	**2,8**	**15.504**	**2,6**	**53.075**	**9,0**	**4.477**	**0,8**	**148**	**0,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/3, Seite 198

Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/3 nicht voll vergleichbar, vgl. Fußnote Tabelle 1/3

*) Einschließlich Berlin (West)
**) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/6: Veränderungen der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1997 gegenüber 1996 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Land	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich: Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschiffahrt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	1.421	2,1	2.444	7,3	–423	–1,8	157	8,2	–31	–2,0	–722	–10,0	–4	–0,7	0	0,0
Bayern	1.857	2,1	2.745	7,0	–482	–1,3	72	5,4	189	8,8	–608	–6,4	–59	–11,3	0	0,0
Berlin	–2.027	–9,4	–872	–8,7	–827	–10,9	–136	–14,2	13	3,1	–179	–7,5	–26	–23,0	0	0,0
Davon:																
Berlin (West)	–1.146	–7,8	–316	–4,8	–517	–10,4	–162	–22,2	21	6,2	–153	–8,2	–19	–22,1	0	0,0
Berlin (Ost)	–881	–12,9	–556	–16,5	–310	–11,9	26	11,6	–8	–9,2	–26	–5,0	–7	–25,9	0	0,0
Brandenburg	–1.978	–9,2	–999	–9,8	–1.005	–11,2	13	2,6	78	10,3	–10	–1,0	–55	–28,8	0	0,0
Bremen	206	3,8	167	5,4	66	4,5	5	3,8	6	10,3	–36	–5,6	–3	–5,0	1	25,0
Hamburg	321	2,8	412	6,2	35	1,1	–26	–10,7	9	4,4	–124	–10,4	12	75,0	3	8,6
Hessen	697	1,8	1.020	5,4	–273	–2,0	65	3,8	–31	–3,7	–90	–2,4	6	2,6	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	62	0,3	796	8,5	–1.090	–14,0	278	172,7	99	19,6	67	7,9	–95	–33,3	7	700,0
Niedersachsen	1.889	3,5	1.835	8,2	396	1,9	79	3,4	101	5,7	–499	–7,8	–3	–0,7	–20	–22,2
Nordrhein-Westfalen	4.826	4,3	4.719	8,7	96	0,2	93	3,2	241	10,2	–310	–2,4	–13	–1,5	0	0,0
Rheinland-Pfalz	1.264	4,7	1.534	13,2	51	0,5	–25	–3,7	–18	–2,7	–320	–10,3	42	15,2	0	0,0
Saarland	398	5,5	367	11,3	5	0,2	15	15,8	38	17,4	–34	–4,2	7	6,8	0	0,0
Sachsen	–1.271	–3,3	–370	–2,0	–813	–5,5	–390	–30,3	273	26,0	2	0,1	27	8,9	0	0,0
Sachsen-Anhalt	3.662	18,2	2.752	28,8	720	9,2	193	29,0	63	10,7	–53	–4,0	–13	–6,0	0	0,0
Schleswig-Holstein	768	4,1	523	6,8	223	3,0	–2	–0,3	159	27,5	–151	–6,5	8	2,8	8	42,1
Thüringen	1.067	5,5	1.082	11,8	–256	–3,1	228	56,3	13	2,2	–1	–0,1	1	0,6	0	0,0
Alte Länder*)	**12.501**	**2,8**	**15.450**	**7,4**	**–823**	**–0,5**	**271**	**2,1**	**684**	**6,4**	**–3.047**	**–6,1**	**–26**	**–0,8**	**–8**	**–5,4**
Neue Länder)**	**661**	**0,5**	**2.705**	**4,5**	**–2.754**	**–5,5**	**348**	**10,7**	**518**	**14,4**	**–21**	**–0,3**	**–142**	**–11,8**	**7**	**700,0**
Bundesgebiet	**13.162**	**2,3**	**18.155**	**6,8**	**–3.577**	**–1,7**	**619**	**3,9**	**1.202**	**8,4**	**–3.068**	**–5,5**	**–168**	**–3,6**	**–1**	**–0,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/6, Seite 206

Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/4 voll vergleichbar, vgl. Fußnote Tabelle 1/4

*) Einschließlich Berlin (West)
**) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/7

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1996 und 1997

Kammerbezirk	1996		1997	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Industrie und Handel				
Schleswig-Holstein	**7.670**	**–2,0**	**8.193**	**6,8**
Flensburg	1.783	5,1	1.895	6,3
Kiel	3.088	–2,6	3.229	4,6
Lübeck	2.799	–5,5	3.069	9,6
Hamburg	**6.665**	**4,2**	**7.077**	**6,2**
Niedersachsen	**22.400**	**0,4**	**24.235**	**8,2**
Braunschweig	2.826	4,0	2.938	4,0
Emden	1.650	–0,2	1.743	5,6
Hannover	7.839	–1,2	8.583	9,5
Lüneburg	2.978	–2,6	3.227	8,4
Oldenburg	2.746	3,3	2.973	8,3
Osnabrück	2.844	1,9	3.114	9,5
Stade	1.517	0,9	1.657	9,2
Bremen	**3.096**	**–3,0**	**3.263**	**5,4**
Bremen	2.539	–2,9	2.686	5,8
Bremerhaven	557	–3,1	577	3,6
Nordrhein-Westfalen	**54.496**	**–0,4**	**59.215**	**8,7**
Aachen	3.646	–3,0	3.684	1,0
Arnsberg	1.868	–2,7	2.032	8,8
Bielefeld	5.364	–1,7	5.924	10,4
Bochum	1.956	0,1	2.052	4,9
Bonn	2.108	1,6	2.434	15,5
Detmold	978	–3,8	1.032	5,5
Dortmund	3.419	–2,6	3.762	10,0
Düsseldorf	4.038	1,5	4.419	9,4
Duisburg	3.565	0,6	3.776	5,9
Essen	2.980	3,0	3.249	9,0
Hagen	2.617	–1,6	2.835	8,3
Köln	7.129	3,2	7.916	11,0
Krefeld	3.665	4,5	3.999	9,1
Münster	7.484	–2,9	8.068	7,8
Siegen	1.701	4,6	1.813	6,6
Wuppertal	1.978	–10,7	2.220	12,2
Hessen	**18.829**	**3,1**	**19.849**	**5,4**
Darmstadt	2.640	8,4	2.720	3,0
Dillenburg	593	–2,6	596	0,5
Frankfurt/Main	4.823	7,3	5.041	4,5
Friedberg	569	1,1	597	4,9
Fulda	900	3,2	940	4,4
Gießen	977	3,1	1.006	3,0
Hanau	1.005	4,9	1.035	3,0
Kassel	3.902	–4,9	4.236	8,6
Limburg	397	–10,2	443	11,6
Offenbach	1.225	6,9	1.244	1,6
Wetzlar	444	5,2	507	14,2
Wiesbaden	1.354	7,0	1.484	9,6
Rheinland-Pfalz	**11.607**	**2,4**	**13.141**	**13,2**
Koblenz	4.723	4,4	5.415	14,7
Ludwigshafen	3.846	0,8	4.405	14,5
Mainz	1.741	8,7	1.876	7,8
Trier	1.297	–6,7	1.445	11,4

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1996 und 1997

Kammerbezirk	1996		1997	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg	**33.488**	**–0,9**	**35.932**	**7,3**
Freiburg	3.233	–3,3	3.413	5,6
Heidenheim	1.395	–2,7	1.460	4,7
Heilbronn	3.009	0,2	3.394	12,8
Karlsruhe	2.812	–0,3	3.172	12,8
Konstanz	1.815	0,1	1.915	5,5
Mannheim	3.743	3,3	3.942	5,3
Pforzheim	1.759	–6,2	1.920	9,2
Weingarten	1.619	–6,9	1.762	8,8
Reutlingen	1.888	–2,7	1.969	4,3
Villingen-Schwenningen	1.630	6,4	1.728	6,0
Stuttgart	8.853	–1,0	9.269	4,7
Ulm	1.732	0,8	1.988	14,8
Bayern	**39.416**	**0,7**	**42.161**	**7,0**
Aschaffenburg	1.251	0,1	1.369	9,4
Augsburg	5.591	1,3	5.846	4,6
Bayreuth	3.097	–0,2	3.285	6,1
Coburg	580	–14,8	639	10,2
Lindau	364	19,7	325	–10,7
München	12.287	1,0	13.310	8,3
Nürnberg	6.273	1,1	6.815	8,6
Passau	3.326	–0,2	3.556	6,9
Regensburg	3.436	0,7	3.674	6,9
Würzburg	3.211	1,0	3.342	4,1
Saarland	**3.241**	**3,3**	**3.608**	**11,3**
Berlin (West)	**6.649**	**2,9**	**6.333**	**–4,8**
Alte Länder	**207.557**	**0,5**	**223.007**	**7,4**
Handwerk				
Schleswig-Holstein	**7.322**	**–6,9**	**7.545**	**3,0**
Flensburg	2.537	–6,0	2.608	2,8
Lübeck	4.785	–7,3	4.937	3,2
Hamburg	**3.167**	**0,0**	**3.202**	**1,1**
Niedersachsen	**20.998**	**3,0**	**21.394**	**1,9**
Aurich	1.150	0,4	1.146	–0,3
Braunschweig	2.286	–2,3	2.370	3,7
Hannover	4.292	3,0	4.309	0,4
Hildesheim	1.984	0,5	1.996	0,6
Lüneburg-Stade	4.998	–1,6	5.007	0,2
Oldenburg	3.081	6,0	3.217	4,4
Osnabrück	3.207	15,7	3.349	4,4
Bremen	**1.483**	**–0,7**	**1.549**	**4,5**
Bremen	1.483	–0,7	1.549	4,5
Nordrhein-Westfalen	**38.871**	**–6,0**	**38.967**	**0,2**
Aachen	3.405	–3,2	3.238	–4,9
Arnsberg	2.679	–4,7	2.587	–3,4
Dortmund	5.050	–7,6	5.229	3,5
Düsseldorf	10.026	–2,0	9.923	–1,0
Köln	5.851	–6,4	5.814	–0,6
Bielefeld	5.584	–14,1	5.729	2,6
Münster	6.276	–4,9	6.447	2,7

Tabelle 1/7

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1996 und 1997

Kammerbezirk	1996		1997	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Hessen	**13.420**	**–4,0**	**13.147**	**–2,0**
Rhein–Main	4.875	–3,4	4.743	–2,7
Kassel	3.726	–7,0	3.731	0,1
Wiesbaden	4.819	–2,3	4.673	–3,0
Rheinland–Pfalz	**10.733**	**–0,3**	**10.784**	**0,5**
Kaiserslautern	3.368	–2,8	3.409	1,2
Koblenz	4.417	2,7	4.436	0,4
Mainz	1.362	–3,6	1.358	–0,3
Trier	1.586	0,3	1.581	–0,3
Baden–Württemberg	**24.069**	**–1,3**	**23.646**	**–1,8**
Freiburg	2.652	–1,6	2.709	2,1
Heilbronn	2.377	6,2	2.519	6,0
Karlsruhe	2.983	–2,6	2.911	–2,4
Konstanz	2.286	0,2	1.998	–12,6
Mannheim	2.336	1,5	2.306	–1,3
Reutlingen	2.205	–6,4	2.152	–2,4
Stuttgart	5.799	1,9	5.605	–3,3
Ulm	3.431	–8,4	3.446	0,4
Bayern	**37.263**	**1,2**	**36.781**	**–1,3**
Augsburg	4.900	1,6	4.905	0,1
Bayreuth	3.509	1,1	2.867	–18,3
Coburg	437	–8,4	433	–0,9
München	10.775	1,0	10.783	0,1
Nürnberg	5.106	0,5	5.169	1,2
Passau–Regensburg	7.979	2,1	8.123	1,8
Würzburg	4.557	1,5	4.501	–1,2
Saarland	**2.736**	**0,3**	**2.741**	**0,2**
Berlin (West)	**4.986**	**2,8**	**4.469**	**–10,4**
Alte Länder	**165.048**	**–1,6**	**164.225**	**–0,5**
Landwirtschaft				
Schleswig–Holstein	**578**	**–1,4**	**737**	**27,5**
Hamburg	**206**	**–3,7**	**215**	**4,4**
Niedersachsen	**1.759**	**14,1**	**1.860**	**5,7**
Bremen	**58**	**26,1**	**64**	**10,3**
Nordrhein–Westfalen	**2.354**	**8,0**	**2.595**	**10,2**
Hessen	**835**	**16,5**	**804**	**–3,7**
Rheinland–Pfalz	**665**	**25,5**	**647**	**–2,7**
Baden–Württemberg	**1.540**	**15,1**	**1.509**	**–2,0**
Bayern	**2.160**	**6,3**	**2.349**	**8,8**
Saarland	**219**	**51,0**	**257**	**17,4**
Berlin (West)	**337**	**2,7**	**358**	**6,2**
Alte Länder	**10.711**	**10,9**	**11.395**	**6,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/4, Seite 199 ff.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den neuen Ländern nach Kammerbezirken 1996 und 1997

Kammerbezirk	1996		1997	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Industrie und Handel				
Berlin (Ost)	**3.362**	**38,3**	**2.806**	**–16,5**
Brandenburg	**10.194**	**10,9**	**9.195**	**–9,8**
Cottbus	3.657	24,8	3.102	–15,2
Frankfurt/Oder	3.014	22,2	2.477	–17,8
Potsdam	3.523	–7,2	3.616	2,6
Mecklenburg–Vorpommern	**9.394**	**4,1**	**10.190**	**8,5**
Neubrandenburg	2.729	–1,3	3.388	24,1
Rostock	4.206	5,0	4.205	0,0
Schwerin	2.459	9,1	2.597	5,6
Sachsen	**18.856**	**23,0**	**18.486**	**–2,0**
Chemnitz–Plauen–Zwickau	7.170	24,2	7.215	0,6
Dresden	7.706	33,7	6.962	–9,7
Leipzig	3.980	5,2	4.309	8,3
Sachsen–Anhalt	**9.542**	**–10,5**	**12.294**	**28,8**
Halle–Dessau	5.349	–17,4	7.011	31,1
Magdeburg	4.193	0,1	5.283	26,0
Thüringen	**9.134**	**–4,6**	**10.216**	**11,8**
Erfurt	4.861	–0,5	5.111	5,1
Ostthüringen zu Gera	2.931	–3,6	3.132	6,9
Südthüringen Suhl	1.342	–18,3	1.973	47,0
Neue Länder	**60.482**	**7,6**	**63.187**	**4,5**
Handwerk				
Berlin (Ost)	**2.606**	**14,1**	**2.296**	**–11,9**
Brandenburg	**8.971**	**3,3**	**7.966**	**–11,2**
Cottbus	2.243	–6,0	2.282	1,7
Frankfurt/Oder	3.092	19,9	2.545	–17,7
Potsdam	3.636	–2,3	3.139	–13,7
Mecklenburg–Vorpommern	**7.782**	**5,2**	**6.692**	**–14,0**
Ostmecklenburg-Vorpommern	5.542	82,9	4.467	–19,4
Schwerin	2.240	–9,7	2.225	–0,7
Sachsen	**14.782**	**–8,0**	**13.969**	**–5,5**
Chemnitz–Plauen–Zwickau	5.561	–8,2	5.076	–8,7
Dresden	5.564	–11,2	5.599	0,6
Leipzig	3.657	–2,4	3.294	–9,9
Sachsen–Anhalt	**7.797**	**–10,7**	**8.517**	**9,2**
Halle–Dessau	4.031	–15,7	4.226	4,8
Magdeburg	3.766	–4,7	4.291	13,9
Thüringen	**8.162**	**–5,6**	**7.906**	**–3,1**
Erfurt	3.454	–6,5	3.518	1,9
Ostthüringen zu Gera	3.029	–8,2	2.677	–11,6
Südthüringen Suhl	1.679	1,4	1.711	1,9
Neue Länder	**50.100**	**–3,3**	**47.346**	**–5,5**

Tabelle 1/7

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den neuen Ländern nach Kammerbezirken 1996 und 1997

Kammerbezirk	1996		1997	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Landwirtschaft				
Berlin (Ost)	**87**	**50,0**	**79**	**–9,2**
Brandenburg	**758**	**11,3**	**836**	**10,3**
Mecklenburg-Vorpommern	**506**	**19,3**	**605**	**19,6**
Sachsen	**1.051**	**3,5**	**1.324**	**26,0**
Sachsen-Anhalt	**589**	**5,9**	**652**	**10,7**
Thüringen	**600**	**6,8**	**613**	**2,2**
Neue Länder	**3.591**	**9,0**	**4.109**	**14,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/4, Seite 202 f.

Die Zuständigkeit für Neuabschlüsse der Handwerkskammer Neubrandenburg wurde 1997 der Handwerkskammer Rostock übertragen. Aus Gründen der statistischen Vergleichbarkeit wurde diese Zuordnung nachträglich für die Zahlen von 1996 durchgeführt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/8: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Wirtschaftsbereichen 1997

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Bereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschiffahrt	
	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*
Baden-Württemberg	13.985	19,9	5.515	15,3	6.989	29,6	626	30,4	482	31,9	244	3,8	129	24,2	0	0,0
Bayern	15.924	17,3	7.984	18,9	5.716	15,5	54	3,9	1.150	49,0	798	9,0	222	48,1	0	0,0
Berlin	2.403	12,4	1.187	13,0	918	13,6	18	2,2	30	6,9	249	11,3	1	1,1	0	0,0
Davon:																
Berlin (West)	1.688	12,5	850	13,4	611	13,7	0	0,0	25	7,0	201	11,8	1	1,5	0	0,0
Berlin (Ost)	715	12,0	337	12,0	307	13,4	18	7,2	5	6,3	48	9,8	0	0,0	0	0,0
Brandenburg	1.295	6,6	715	7,8	525	6,6	0	0,0	30	3,6	25	2,6	0	0,0	0	0,0
Bremen	658	11,6	455	13,9	183	11,8	1	0,7	1	1,6	17	2,8	0	0,0	1	20,0
Hamburg	1.840	15,5	1.159	16,4	375	11,7	77	35,3	37	17,2	167	15,6	11	39,3	14	36,8
Hessen	6.457	16,4	3.428	17,3	2.137	16,3	295	16,8	200	24,9	378	10,4	19	8,1	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.412	7,4	855	8,4	506	7,6	0	0,0	23	3,8	17	1,9	6	3,2	5	62,5
Niedersachsen	16.762	29,8	7.531	31,1	7.283	34,0	641	26,5	1.032	55,5	148	2,5	118	27,4	9	12,9
Nordrhein-Westfalen	15.559	13,3	8.432	14,2	5.092	13,1	702	23,6	696	26,8	456	3,6	181	20,6	0	0,0
Rheinland-Pfalz	5.698	20,1	3.547	27,0	1.801	16,7	27	4,1	153	23,6	118	4,2	52	16,3	0	0,0
Saarland	2.047	26,9	1.412	39,1	488	17,8	1	0,9	92	35,8	46	5,9	8	7,3	0	0,0
Sachsen	2.093	5,7	1.492	8,1	293	2,1	4	0,4	165	12,5	12	0,7	127	38,5	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.567	6,6	1.064	8,7	439	5,2	2	0,2	32	4,9	19	1,5	11	5,4	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.182	11,1	838	10,2	1.020	13,5	2	0,3	145	19,7	130	6,0	44	14,8	3	11,1
Thüringen	1.244	6,1	1.045	10,2	138	1,7	1	0,2	25	4,1	15	1,5	20	11,0	0	0,0
Alte Länder 1)	**82.800**	**17,9**	**41.151**	**18,5**	**31.695**	**19,3**	**2.426**	**18,8**	**4.013**	**35,2**	**2.703**	**5,8**	**785**	**23,0**	**27**	**19,3**
Neue Länder 2)	**8.326**	**6,6**	**5.508**	**8,7**	**2.208**	**4,7**	**25**	**0,7**	**280**	**6,8**	**136**	**2,1**	**164**	**15,5**	**5**	**62,5**
Bundesgebiet	**91.126**	**15,5**	**46.659**	**16,3**	**33.903**	**16,0**	**2.451**	**14,8**	**4.293**	**27,7**	**2.839**	**5,3**	**949**	**21,2**	**32**	**21,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/7, Seite 207

*) Anteil verkürzter Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen

[1]) Einschließlich Berlin (West)
[2]) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1985, 1996 und 1997

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1985	1996	1997	Veränderung 1996 zu 1985	Veränderung 1997 zu 1985	Veränderung 1997 zu 1996
		Anzahl			Prozent		
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	29.114	18.806	18.687	–35,4	–35,8	–0,6
6600	Verkäufer/Verkäuferin	44.676	6.679	7.388	–85,1	–83,5	10,6
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik, Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	22.101	17.635	17.537	–20,2	–20,7	–0,6
7851	Industriekaufmann/Industriekauffrau	28.049	18.878	20.151	–32,7	–28,2	6,7
9010	Friseur/Friseurin	28.085	13.415	14.041	–52,2	–50,0	4,7
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	20.516	15.277	16.324	–25,5	–20,4	6,9
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau IH/HW	32.606	19.694	21.046	–39,6	–35,5	6,9
2730	Industriemechaniker/Industriemechnikerin Maschinen- und Systemtechnik	14.312	5.848	5.915	–59,1	–58,7	1,1
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	23.512	15.809	16.027	–32,8	–31,8	1,4
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10.348	20.730	22.538	100,3	117,8	8,7
5101	Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	14.892	12.269	12.242	–17,6	–17,8	–0,2
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	8.325	7.884	7.659	–5,3	–8,0	–2,9
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	6.374	2.007	2.117	–68,5	–66,8	5,5
5010	Tischler/Tischlerin	15.975	13.569	12.789	–15,1	–19,9	–5,7
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	4.698	2.217	2.261	–52,8	–51,9	2,0
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	18.334	8.195	9.652	–55,3	–47,4	17,8
4010	Fleischer/Fleischerin	7.560	2.718	3.165	–64,0	–58,1	16,4
3910	Bäcker/Bäckerin	11.621	5.555	6.084	–52,2	–47,6	9,5
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	10.076	4.822	5.107	–52,1	–49,3	5,9
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	13.457	6.045	7.141	–55,1	–46,9	18,1
2540	Metallbauer/Metallbauerin	9.209	6.367	6.513	–30,9	–29,3	2,3
4110	Koch/Köchin	12.195	7.600	8.427	–37,7	–30,9	10,9
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	5.456	5.457	5.157	0,0	–5,5	–5,5
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin	3.060	1.476	1.400	–51,8	–54,2	–5,1
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	3.866	4.249	3.838	9,9	–0,7	–9,7
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	5.061	1.725	1.760	–65,9	–65,2	2,0
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	2.823	1.401	1.510	–50,4	–46,5	7,8
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	40.134	29.513	28.679	–26,5	–28,5	–2,8
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.826	836	903	–54,2	–50,5	8,0
* 1	Rest:Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	61.620	29.752	30.558	–51,7	–50,4	2,7
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	30.684	24.601	30.956	–19,8	0,9	25,8
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	11.180	8.836	8.849	–21,0	–20,8	0,1
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	9.139	7.655	7.053	–16,2	–22,8	–7,9
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	19.153	15.775	13.843	–17,6	–27,7	–12,2
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	10.856	13.558	13.386	24,9	23,3	–1,3
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im städtischen Bereich	4.760	2.249	2.145	–52,8	–54,9	–4,6
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	4.781	2.891	2.527	–39,5	–47,1	–12,6
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin)	20.073	9.819	10.398	–51,1	–48,2	5,9
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im ländlichen Bereich	2.459	310	301	–87,4	–87,8	–2,9
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	5.232	2.585	1.809	–50,6	–65,4	–30,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.551	909	818	–41,4	–47,3	–10,0
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst [1])	4.968	457	544	–90,8	–89,0	19,0
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	13.024	9.755	9.835	–25,1	–24,5	0,8
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.707	958	1.215	–43,9	–28,8	26,8
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	11.513	2.769	3.001	–75,9	–73,9	8,4
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	700	1.028	1.038	46,9	48,3	1,0
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	20.082	21.178	19.494	5,5	–2,9	–8,0
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	15.346	12.581	12.891	–18,0	–16,0	2,5
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42 b HwO	.	4.957	5.081	.	.	2,5
	Alte Länder insgesamt	**697.089**	**449.299**	**461.800**	**–35,5**	**–33,8**	**2,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/8, Seite 209

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.
[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin.

Quelle: Bundesinistitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.

*2: siehe Fußnote *1 einschließlich der neuen IT- und Medienberufe (ab 1997)
*3: 1104, 1201, 5100
*4: 6240, 6313
*5: 7160
*6: 7870, 7870
*7: 9350, 4653, 7591
*8: 4926, 3542, 3513, 3511
*9: 4410, 4823, 4822
*10: 9140, 9120

noch Tabelle 1/9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern 1996 und 1997

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1996	1997	Veränderung 1997 zu 1996
		Anzahl		Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	4.595	4.512	–1,8
6600	Verkäufer/Verkäuferin	3.068	3.578	16,6
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	4.839	4.623	–4,5
7851	Industriekaufmann/Industriekaufmannfrau	1.688	1.669	–1,1
9010	Friseur/Friseurin	2.733	2.667	–2,4
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.453	1.851	–24,5
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau IH/HW	6.135	6.316	3,0
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	432	406	–6,0
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	1.908	2.181	14,3
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.939	7.325	5,6
5101	Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	4.700	4.589	–2,4
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	2.791	2.336	–16,3
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	196	246	25,5
5010	Tischler/Tischlerin	2.982	2.970	–0,4
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	251	246	–2,0
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	2.191	2.356	7,5
4010	Fleischer/Fleischerin	740	712	–3,8
3910	Bäcker/Bäckerin	1.739	1.712	–1,6
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	1.139	1.127	–1,1
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.679	2.568	–4,1
2540	Metallbauer/Metallbauerin	1.576	1.799	14,1
4110	Koch/Köchin	3.861	4.351	12,7
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	1.997	1.767	–11,5
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin	122	118	–3,3
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	1.016	779	–23,3
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	224	216	–3,6
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	292	274	–6,2
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	6.521	6.988	7,2
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	850	648	–23,8
* 1	Rest:Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	7.216	8.082	12,0
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	5.227	7.253	38,8
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	1.521	1.631	7,2
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.395	1.354	–2,9
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	1.377	1.171	–15,0
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	1.643	1.743	6,1
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im städtischen Bereich	533	579	8,6
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter	388	346	–10,8
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin)	3.199	3.704	15,8
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im ländlichen Bereich	10	36	260,0
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	664	450	–32,2
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	324	375	15,7
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst [1])	192	125	–34,9
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.448	2.825	15,4
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	289	283	–2,1
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	588	672	14,3
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	76	134	76,3
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	16.670	13.719	–17,7
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	5.608	5.960	6,3
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBIG und § 42 b HwO	5.003	4.317	–13,7
	Neue Länder insgesamt	**125.028**	**125.689**	**0,5**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/8, Seite 210

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.
[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1 In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.
*2 1104, 1201, 5100
*3 6240, 6313
*4 7160
*5 7870
*6 9350, 4653, 7591
*7 4926, 3542, 3513, 3511
*8 4410, 4823, 4822
*9 9140, 9120

Tabelle 1/10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen 1997

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge										
	Neue Berufe insgesamt	Davon im Beruf:							Neu geordnete Berufe insgesamt	Davon im Beruf:	
		IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau	Informatikkaufmann/Informatikerin	Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin		Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	Speditionskaufmann/Speditionskauffrau
Baden-Württemberg	655	181	143	87	75	19	0	150	1.165	531	634
Bayern	823	261	184	80	110	45	15	128	1.570	816	754
Berlin	199	33	38	28	25	39	6	30	299	230	69
Davon:											
Berlin (West)	98	8	26	12	8	24	5	15	212	161	51
Berlin (Ost)	101	25	12	16	17	15	1	15	87	69	18
Brandenburg	83	30	7	13	14	8	0	11	124	47	77
Bremen	89	36	17	11	5	0	1	19	279	55	224
Hamburg	103	24	22	3	11	26	1	16	659	300	359
Hessen	699	120	316	74	94	21	0	74	771	383	388
Mecklenburg-Vorpommern	129	40	15	19	14	1	0	40	159	111	48
Niedersachsen	392	109	116	47	36	10	0	74	860	463	397
Nordrhein-Westfalen	1.404	277	419	154	147	91	0	316	2.353	1.235	1.118
Rheinland-Pfalz	296	58	75	51	41	19	0	52	345	140	205
Saarland	101	24	26	2	17	6	0	26	167	94	73
Sachsen	218	70	25	46	25	18	0	34	335	193	142
Sachsen-Anhalt	95	33	20	9	18	3	0	12	143	49	94
Schleswig-Holstein	134	56	16	19	15	5	0	23	208	113	95
Thüringen	174	31	29	30	24	1	13	46	157	82	75
Alte Länder*)	**4.794**	**1.154**	**1.360**	**540**	**559**	**266**	**22**	**893**	**8.589**	**4.291**	**4.298**
Neue Länder)**	**800**	**229**	**108**	**133**	**112**	**46**	**14**	**158**	**1.105**	**551**	**454**
Bundesgebiet	**5.594**	**1.383**	**1.468**	**673**	**671**	**312**	**36**	**1.051**	**9.594**	**4.842**	**4.752**

*) Einschließlich Berlin (West) **) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; regionalisierte Tabellen können dort ggf. bei der Hauptabteilung 1.3 angefordert werden.

Tabelle 1/11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 1995 bis 1997

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber		
	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997
Metallberufe	8.298	5.450	3.709	2.496	3.143	4.042	3,3	1,7	0,9
Elektriker	1.470	1.172	968	749	877	1.062	2,0	1,3	0,9
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	900	646	408	182	239	283	4,9	2,7	1,4
Ernährungsberufe	6.390	4.714	3.028	638	896	1.368	10,0	5,3	2,2
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	6.168	3.967	2.890	2.429	3.092	3.781	2,5	1,3	0,8
Übrige Fertigungsberufe	1.573	1.253	1.008	399	603	801	3,9	2,1	1,3
Technische Berufe	368	395	404	619	662	757	0,6	0,6	0,5
Waren- und Dienstleistungskaufleute	7.583	7.411	5.447	4.412	5.475	7.411	1,7	1,4	0,7
Verkehrsberufe	297	327	310	121	176	281	2,5	1,9	1,1
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.528	2.680	2.702	3.416	4.101	5.297	0,7	0,7	0,5
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	4.242	3.210	2.298	1.406	1.903	2.587	3,0	1,7	0,9
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.938	1.537	1.157	2.120	2.822	3.602	0,9	0,5	0,3
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	1.476	1.104	888	409	648	918	3,6	1,7	1,0
Insgesamt	**43.231**	**33.866**	**25.217**	**19.396**	**24.637**	**32.190**	**2,2**	**1,4**	**0,8**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

noch Tabelle 1/11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern 1995 bis 1997

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber		
	1995	1996	1997[1])	1995	1996	1997
Metallberufe	186	166	67	391	1.239	1.575
Elektriker	62	52	48	90	287	399
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	14	5	10	30	44	83
Ernährungsberufe	109	128	60	310	732	1.027
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	91	111	41	819	2.872	3.344
Übrige Fertigungsberufe	56	44	43	68	164	231
Technische Berufe	8	13	13	133	223	217
Waren- und Dienstleistungskaufleute	161	161	118	1.165	2.644	2.741
Verkehrsberufe	22	25	26	30	63	99
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	57	143	88	983	2.200	1.990
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	83	125	90	780	1.674	1.842
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	29	26	14	473	943	969
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	105	82	29	294	736	714
Insgesamt	**983**	**1.081**	**647**	**5.566**	**13.821**	**15.231**

[1]) Von Betrieben gemeldete Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten, ohne noch unbesetzte Plätze aus Lehrstelleninitiativen (rund 11.500)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber 1995 bis 1997[1])

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber		
	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997
Baden-Württemberg	8.777	5.365	3.885	2.124	2.328	3.023	4,1	2,3	1,3
Bayern	12.315	8.570	6.211	3.009	4.638	4.630	4,1	1,8	1,3
Berlin[2])	417	408	163	980	1.119	2.951	0,4	0,4	0,1
Davon:									
Berlin (West)	342	224	105	575	741	1.397	0,6	0,3	0,1
Berlin (Ost)	75	184	58	405	378	1.554	0,2	0,5	0,0
Brandenburg	183	145	61	355	3.330	4.261	0,5	0,0	0,0
Bremen[3])	203	304	197	519	591	757	0,4	0,5	0,3
Hamburg	518	265	183	487	701	966	1,1	0,4	0,2
Hessen	2.438	2.747	2.007	1.517	2.120	2.507	1,6	1,3	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	40	123	66	102	1.570	1.709	0,4	0,1	0,0
Niedersachsen[4])	4.646	3.594	2.268	1.984	2.758	5.082	2,3	1,3	0,4
Nordrhein-Westfalen	8.527	8.404	7.320	6.980	7.918	10.405	1,2	1,1	0,7
Rheinland-Pfalz	3.372	2.553	1.620	1.419	1.803	2.045	2,4	1,4	0,8
Saarland	727	698	611	340	544	543	2,1	1,3	1,1
Sachsen	392	319	175	4.280	4.069	5.087	0,1	0,1	0,0
Sachsen-Anhalt	112	127	130	214	3.159	1.224	0,5	0,0	0,1
Schleswig-Holstein	1.366	1.142	810	442	495	835	3,1	2,3	1,0
Thüringen	181	183	157	210	1.315	1.396	0,9	0,1	0,1
Alte Länder*)	**43.231**	**33.866**	**25.217**	**19.396**	**24.637**	**32.190**	**2,2**	**1,4**	**0,8**
Neue Länder)**	**983**	**1.081**	**647**	**5.566**	**13.821**	**15.231**	**0,2**	**0,1**	**0,0**
Bundesgebiet	**44.214**	**34.947**	**25.864**	**24.962**	**38.458**	**47.421**	**1,8**	**0,9**	**0,5**

[1]) Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen

[2]) Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) gegenüber den Vorjahren eingeschränkt.

[3]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[4]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 1997

Tabelle 1/13: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen[1]) sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1996 bis 1998

Land			Davon					
			Ohne Hauptschulabschluß	Mit Hauptschulabschluß	Mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluß	Mit Fachhochschulreife	Mit Allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife	Übrige Schulentlassene
Baden-Württemberg	1996	169.820	8.956	36.836	48.710	6.028	30.484	38.806
	1997	172.612	10.078	35.665	53.301	5.870	30.485	37.213
	1998	176.782	10.078	36.791	57.119	5.870	30.485	36.439
Bayern	1996	144.643	10.401	52.983	41.538	9.436	22.876	7.409
	1997	145.899	10.462	54.363	40.919	9.530	23.060	7.565
	1998	148.003	10.724	54.045	42.385	9.701	23.492	7.656
Berlin	1996	38.046	4.075	6.129	13.226	1.352	10.806	2.458
	1997	39.905	4.173	6.515	13.967	1.398	11.293	2.559
	1998	40.804	4.209	6.607	14.094	1.453	11.759	2.682
Brandenburg	1996	35.408	3.090	6.615	13.999	1.035	9.866	803
	1997	38.202	3.090	6.727	14.454	1.393	11.611	927
	1998	38.692	2.991	6.629	14.155	1.463	12.527	927
Bremen	1996	7.891	679	1.526	2.126	516	1.906	1.138
	1997	8.222	682	1.580	2.299	517	2.005	1.139
	1998	8.202	682	1.634	2.209	518	2.018	1.141
Hamburg	1996	21.140	1.705	3.468	5555	1.703	5.458	3.251
	1997	21.553	1.705	3.367	5.963	1.805	5.410	3.303
	1998	21.586	1.681	3.385	6.092	1.849	5.240	3.339
Hessen	1996	75.375	5.821	14.721	26.885	4.225	17.866	5.857
	1997	77.433	5.918	15.078	27.841	4.225	18.437	5.934
	1998	78.574	6.018	14.989	28.615	4.362	18.342	6.248
Mecklenburg-Vorpommern	1996	32.904	2.801	5.750	14.293	892	7.155	2.013
	1997	33.837	2.809	5.601	14.798	643	7.837	2.149
	1998	33.707	2.785	5.308	14.479	647	8.276	2.212
Niedersachsen	1996	113.570	8.137	19.347	37.608	5.306	20.936	22.236
	1997	115.892	8.439	19.614	39.102	5.257	20.933	22.547
	1998	116.901	8.380	19.596	39.644	5.239	21.050	22.992
Nordrhein-Westfalen	1996	244.000	10.616	42.268	79.217	24.005	49.517	38.377
	1997	249.355	10.272	42.286	82.393	24.323	51.244	38.837
	1998	250.637	10.223	40.597	83.601	24.897	51.714	39.605
Rheinland-Pfalz	1996	49.300	3.873	14.513	16.701	2.446	9.673	2.094
	1997	49.384	3.832	13.133	17.724	2.424	10.138	2.133
	1998	50.973	3.860	12.670	19.593	2.488	10.163	2.199
Saarland	1996	13.701	941	3.801	4.122	1.619	2.223	995
	1997	13.977	853	3.679	4.397	1.654	2.366	1.028
	1998	13.918	822	3.549	4.358	1.692	2.443	1.054
Sachsen	1996	67.130	5.975	6.785	31.636	2.045	18.005	2.684
	1997	65.769	5.713	6.548	29.611	2.205	18.938	2.754
	1998	65.202	5.503	6.085	28.537	2.220	19.796	3.061
Sachsen-Anhalt	1996	42.359	3.978	4.517	19.310	944	10.062	3.548
	1997	42.888	3.971	4.629	19.877	907	9.927	3.577
	1998	42.645	3.958	4.523	19.825	911	9.830	3.598
Schleswig-Holstein	1996	33.133	2.733	9.371	9.973	1.886	7.023	2.147
	1997	34.146	2.779	9.671	10.601	1.921	6.986	2.188
	1998	34.551	2.810	9.587	10.715	1.979	7.210	2.250
Thüringen	1996	40.254	4.225	6.871	14.753	1.158	9.678	3.569
	1997	40.151	4.136	6.912	14.412	1.158	9.963	3.570
	1998	41.932	4.174	6.904	14.524	1.158	11.602	3.570
Bundesgebiet	**1996**	**1.128.674**	**78.006**	**235.501**	**379.652**	**64.596**	**233.534**	**137.385**
	1997	**1.149.225**	**78.912**	**235.368**	**391.659**	**65.230**	**240.633**	**137.423**
	1998	**1.163.109**	**78.898**	**232.899**	**399.945**	**66.447**	**245.947**	**138.973**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 1/13, Seite 219

[1]) Hauptschulen, Integrierte Klassen für Haupt- und Realschüler, Realschulen, Gymnasien, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Sonderschulen
[2]) 1996 Ist-Zahlen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1996: Vorabmeldung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Baden-Württemberg	Saarland	Schleswig-Holstein	Bayern	Hamburg	Bremen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e-f) Sonstige Förderprogramme**	b) Betriebliche Ausbildung von sogenannten Konkurslehrlingen c) Betriebliche Ausbildungsverbünde	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze in jungen Unternehmen, die erstmalig aus-bil-den b) Betriebliche Anschlußausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stillegung oder Schließung c) Betriebliche Ausbildungsverbünde e) Betriebliche Ausbildung in kleinen Unternehmen, die in neu anerkannten Berufen ausbilden f) Zusätzliche Ausbildungsplätze (Berufsvorbereitungs- und/oder Ausbildungsmaßnahmen) in Kooperation Bildungsträger/Ausbildungsbetrieb für jugendliche Schulabgänger mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen	c) Betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund, insbesondere in neuen und neu geordneten Berufen	d) Betriebliche Ausbildung, wenn der Ausbildungsvertrag zwischen dem 01.10.97 und dem 31.08.98 in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen wurde und eine auswärtige Unterbringung notwendig ist (> 2,5 Std. Wegezeit täglich)	b) Betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen im Ausnahmefall e) Außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluß sowie sozial benachteiligter und ausländischer Jugendlicher f) Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	aa) Zusätzliche Dauerausbildungsplätze im Rahmen förderfähiger Investititonsmaßnamen ab) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Berufen nach BBiG/HwO c) Betriebliche Ausbildung im Verbund in Berufen nach BBiG/HwO mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer, wobei diese Betriebe bis 30.09.95 nicht in dem Berufsfeld ausgebildet haben, in dem sie im Verbund ausbilden werden und alleine hierzu nicht fähig sind

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Baden-Württemberg	Saarland	Schleswig-Holstein	Bayern	Hamburg	Bremen
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe	a) Ab dem 01.04.92 neu gegründete Betriebe, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben b) c) Natürliche und juristische Personen (ohne KG) e) Kleine Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) mit Sitz im Saarland (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz) f) Betriebe mit Sitz im Saarland und Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf; Betreuung durch Bildungsträger während der Ausbildungsphase	c) Verein „Ausbilden im Verbund" in Trägerschaft der Kammern, Kreishandwerkerschaften und Verbände	d) Auszubildende mit Hauptwohnsitz am 01.10.97 in Bayern, die vor dem 01.10.97 das 22. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	b) Förderung, wenn es der zuständigen Stelle nicht gelingt, einen Fortsetzungsausbildungsplatz zu aquirieren e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes f) Absolventen berufsvorbereitender Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluß erworben haben; Schüler ohne Hauptschulabschluß; Personen, die den Hauptschulabschluß nachträglich erworben haben; Absolventen von Förderschulen; Abbrecher, sofern sie ihre Ausbildung nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluß erworben haben; Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluß erworben haben; Ausländerinnen, die höchstens Realschulabschluß oder einen vergleichbaren Abschluß aufweisen, in kaufmännischen Berufen mit einem besonders geringen Anteil ausländischer Frauen; andere benachteiligte Personen; Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm	aa) Anzahl der Dauerausbildungsplätze müssen nach Abschluß der Investitionsmaßnahme höher sein als unmittelbar vor Investitionsbeginn; kurzfristige Schaffung/Besetzung der Plätze mindestens für Dauer der Ausbildung ab) Bremerhaven: Personengesellschaften/juristische Personen des privaten Rechts c) Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts, die verbundspezifische Aufgaben übernehmen

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Baden-Württemberg	Saarland	Schleswig-Holstein	Bayern	Hamburg	Bremen
Höhe der Förderbeträge	b) 750 DM pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, 1.000 DM pro Lehrling bei Übernahme im letzten Ausbildungshalbjahr, maximal 5.250 DM c) Pauschalbetrag von 260 DM pro Lehrling und Monat sowohl für die Koordinierungs- als auch für die Lehrgangskosten, maximal 50% der gesamten Ausbildungsdauer	a) 3.000 DM, 4.000 DM pro Platz für weibliche Auszubildende (ausgeschlossen hiervon sind Berufe mit einem Anteil >80% weibliche Auszubildende), Zuschußminderung bei anderen Fördertatbeständen b) 2.000 DM pro Platz; 1.500 DM, wenn ursprünglicher Vetrag 18 Monate bestanden hat; Zuschußminderung bei anderen Fördertatbeständen, Förderhöchstbetrag im Zeitraum von drei Jahren 100.000 ECU c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu 10.000 DM pro Platz, Zuschußminderung bei anderen Fördertatbeständen e) 3.000 DM, 4.000 DM pro Platz für weibliche Auszubildende; Zuschußminderung bei anderen Fördertatbeständen, Förderhöchstbetrag im Zeitraum von drei Jahren 100.000 ECU f) 50% der Ausbildungsvergütung, höchstens 500 DM monatlich für die Dauer der Probezeit; zusätzliche Finanzierung der Betreuung durch Bildungsträger	c) 2.500 DM pro Platz jährlich (für Koordinierung des Verbundes)	d) 350 DM für jeden Kalendermonat, wenn die Fördervoraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben, ansonsten wird der Zuschuß halbiert	b) 40% der Ausbildungsvergütung e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich 30.000 DM pro Ausbildungsplatz f) Zuschuß in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat, zusätzlich 2.000 DM Prämie bei erfolgreichem Abschluß in der vereinbarten Ausbildungszeit	aa) Zuschuß in Höhe von 10.000 DM pro Platz für Ausbildungskosten ab) Bremerhaven: 7.000 DM pro Platz für Personal-, Sachkosten c) Für verbundspezifische Mehraufwendungen einmaliger Zuschuß von 10.000 DM pro Verbundausbildungsplatz/Ausbildungsdauer

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Baden-Württemberg	Saarland	Schleswig-Holstein	Bayern	Hamburg	Bremen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998 (Neuabschlüsse)	b) – keine Angaben – c) ca. 100 pro Jahr	a) - f) 400 (geplant)	c) 30 (geplant)	d) 300 (geplant)	b) 2-3 pro Jahr e) rd. 400 Plätze (darunter rd. 140 neue Förderfälle jährlich) f) rd. 225 Plätze (darunter rd. 75 neue Förderfälle jährlich)	aa) – keine Angaben – ab) rd. 126 c) rd. 24
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1996/1997	b) 132 (1996/1997) c) ./.	a) - f) ./.	c) ./.	d) ./.	b) 2-3 pro Jahr e) 140 f) 75	aa) 7 ab) 99 c) 16
Veranschlagtes Mittelvolumen 1997	b) 1,5 Mio. DM c) 0,07 bis 0,09 Mio. DM pro Jahr	a) - f) 2,5 Mio. DM	c) 31.250 DM (45 % ESF-Mittel)	d) 0,315 Mio. DM	b) – keine Angaben – e) ca. 12,0 Mio. DM f) 0,831 Mio. DM	aa) – keine Angaben – ab) 0,5 Mio. DM Bremerhaven c) 0,3 Mio. DM
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998 ff.	b) – keine Angaben – c) 0,07 bis 0,09 Mio. DM pro Jahr	a) - f) – keine Angaben –	jeweils 75.000 DM (1998, 1999) 43.750 DM (2000) (45 % ESF-Mittel	d) jeweils 1,26 Mio. DM (1998, 1999) 0,99 Mio. DM (2000) 0,1 Mio. DM (2001)	b) rd. 10.000 DM (1998) e) rd. 11,7 Mio. DM (1998) f) 0,835 Mio. DM (1998)	aa) – keine Angaben – ab) 0,5 Mio. DM pro Jahr c) 0,3 Mio. DM pro Jahr
Laufzeit	– keine Angaben –	a) - f) zunächst 1997/1998	1997 - 2000	d) 01.10.1997 - 31.10.2002	1997/1998	aa) zur Zeit unbegrenzt ab) 1996 - 1999 c) bis 1999

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e-l) Sonstige Förderprogramme**	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für im Jahr 1996 unversorgt gebliebene Ausbildungsstellensuchende des Vermittlungsjahres 1995/96 im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW c) Betriebliche Ausbildung im Verbund in Berufen nach BBiG/HwO mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer d) – Mobilitätshilfe 97/98 für Bewerber/Bewerberinnen, die eine betriebliche Ausbildung in Berufen nach BBiG/HwO beginnen – Mobilitätshilfe in Form von Fahrkostenzuschüssen an Schülerinnen/Schüler in Bezirksfachklassen e) Außerbetriebliche Ausbildung besonderer Gruppen – unvermittelte Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluß und sozialen Auffälligkeiten – Sonderaktion: 500 Plätze AAB Dortmund-Duisburg-Gelsenkirchen-Hamm-Wesel für Jugendliche, die am 30.09.94 unversorgt waren – Gemeinschaftsinitiative für mehr Ausbildung in gesonderten Regionen 225 Plätze für Jugendliche, die am 30.09.95 unversorgt waren	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze im Zusammenhang mit gewerblichen Investitionen b) Betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen, sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuß keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden c) Betriebsverbünde zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine Ausbildungsbefähigung besitzt e) Ausbildung bei Existenzgründern f) Ausbildung von lern- oder leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes g) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) für lernbenachteiligte, leistungsbeeinträchtigte Jugendliche h) Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerbern, die nicht betrieblich vermittelbar waren i) Werkstattplätze zur Berufsvorbereitung von sozial benachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen j) Ausbildung Medizinisch/Pharmazeutisch-Technischer Assistent zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten	a) 1. Anstrich – Ausbildungsprämie für Existenzgründer 2. Anstrich – Betriebliche Ausbildung von Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahres in RP oder einer vergleichbaren berufsvorbereitenden Maßnahme der Arbeitsverwaltung mit einer Mindestdauer von sechs Monaten c) Ausbildungsverbünde zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: drei Monate d) Mobilitätshilfe für Ausbildungsplatzbewerber, wenn in zumutbarer Entfernung zum Wohnort kein angemessener betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
		k) Zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in Berufsfachschulen im Bereich Fremdsprachen- und Umweltassistenz, Informationstechnik l) Sonderprogramm Krankenpflege	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Ausbildungsunternehmen/ Ausbildungsstätten c) Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts 1.) die bisher nicht ausbilden oder drei Jahre vor Antragstellung nicht ausgebildet haben oder 2.) bei denen bei einer 2. oder 3. Verbundausbildung die Voraussetzungen zu 1.) bei der ersten Ausbildung vorlagen d) – Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberinnen, 1.) die bei dem für ihren Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt vor Abschluß eines Ausbildungsvertrages als unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen des Vermittlungsjahres 1996/97 gemeldet waren 2.) und deren Wegstreckenzeit von der Wohnung zum Ausbildungsbetrieb > 2 Std. beträgt – Schüler/Schülerinnen von Bezirksfachklassen, die die Voraussetzungen des §2 Abs. 2 Satz 2 der Schülerfahrkostenverordnung (SchfkVO) vom 24.03.80 erfüllen („Kurzfassung")	a) Klein und Mittelbetriebe der gewerblichen Wirtschaft im Fördergebiet des hessischen Strukturförderprogramms b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft c) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen e) Existenzgründer der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe, die sich zwischen dem 01.10.95 und dem 30.06.97 erstmals selbständig gemacht haben f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen g) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen, sonstige Träger h) Träger von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen	a) 1. Anstrich – Betriebe und Angehörige Freier Berufe innerhalb von fünf Jahren nach Gründung einer ersten selbständigen Vollexistenz, vorausgesetzt, daß 1997 erstmalig ausgebildet wird 2. Anstrich – Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften in den AA-Bezirken Kaiserslautern, Pirmasens oder Bad Kreuznach d) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, in den Ausbildungsjahren 95/96 bzw. 96/97, mit Abschluß des Vertrages zwischen dem 01.09.95 und dem 31.12.96 und Wohnsitz zuvor in den AA-Bezirken Bad Kreuznach, Kaiserslautern und Pirmasens

noch Tabelle 1/14: **Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98**

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
	e) Ausbildungsunternehmen/ Ausbildungsstätten	i) Kommunale und freie Träger der Jugendberufshilfe j) k) – keine Angaben – l) Träger von staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen, nur für zusätzlich eingerichtete Plätze und Lehrgänge	
Höhe der Förderbeträge	a) 17.000 DM pro Teilnehmer/ Teilnehmerin und Jahr c) Zuschuß je Ausbildungsplatz in Höhe von 9.000 DM für die 1. Ausbildung 6.000 DM für die 2. Ausbildung 3.000 DM für die 3. Ausbildung im Verbund d) – 250 DM pro Person/Monat für die gesamte Zeit der Ausbildung (1. Anstrich) – 50 DM je Beförderungsmonat/Schüler/in (2. Anstrich) e) Kaufmännische/Gewerbliche Berufe: 1. Jahr – 1.833 DM/1.917 DM 2. Jahr – 1.917 DM/2.000 DM 3. Jahr – 2.000 DM/2.083 DM 4. Jahr –2.083 DM/2.167 DM	a) Zuschuß in Höhe von 7.500 DM je zusätzlichem Ausbildungsplatz b) 2/3 der monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für maximal sechs Monate bei einer Restausbildungsdauer von > 6 Monaten. Bei 6 Monaten bzw. < 6 Monaten wird volle Ausbildungsvergütung als Zuschuß gewährt c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu 6.000 DM je Platz und Ausbildungsjahr e) 2.400 DM bis maximal 7.200 DM, weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 3.000 DM bis maximal 9.000 DM f) Zuschuß für männliche Jugendliche pro Jahr in Höhe von 2.500 DM bzw. 1.250 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 8.750 DM, Zuschuß für weibliche Jugendliche pro Jahr in Höhe von 3.000 DM bzw. 1.500 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 10.500 DM	a) 1. Anstrich 5.000 DM pro Ausbildungsvertrag 2. Anstrich Zuschuß in Höhe von monatlich 300 DM je zusätzlichem Ausbildungsplatz, längstens für 36 Monate c) 5.000 DM pro Ausbildungsverhältnis im Verbund d) Zuschuß in Höhe von monatlich 300 DM je Auszubildenden, längstens für 36 Monate

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
		g) Zuschuß zu Personal- und Sachkosten bis zu 90% der anerkannten Gesamtausgaben h) Zuschüsse bis zu 21.000 DM pro Ausbildungsplatz/Jahr zur Ausbildungsvergütung, Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben i) Zuwendungen zu Personal- und Sachkosten bis zu 12.000 DM pro Jahr j) k) – keine Angaben – l) Zuschüsse bis zu 20.000 DM pro Ausbildungsplatz und -jahr	
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998) (Neuabschlüsse)	a) rd. 440 c) rd. 220 d) 1. Anstrich - 2.500 (geplant) 2. Anstrich - 3.000 (geplant) e) 1. Anstrich - 1.138 2./3. Anstrich s. 1996/1997	a) 100 pro Jahr geplant b) 100 c) 200 pro Jahr e) 500 pro Jahr f) 103 g) 270 h) 150 I) 416 j) ./. k) 250 l) rd. 89 rd. 35 (1998)	a) – Existenzgründer: 850 – BVJ-schulisch: 270 c) ./. d) 50

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1996/1997	a) – keine Angaben – c) – 126 d) 1. Anstrich – 437 2. Anstrich – keine Angaben – e) 1. Anstrich – 1.138 2. Anstrich – 500 Fortführung aus '95 3. Anstrich – 225 Fortführung aus '96	a) 108 b) 179 c) 200 pro Jahr e) 231 f) 66 g) 278 h) 175 i) 425 j) 400 k) 492 l) 87	d) – keine Angaben –
Veranschlagtes Mittelvolumen 1997	a) 8,0 Mio. DM pro Jahr c) 2,0 Mio. DM pro Jahr d) 1. Anstrich – 7,5 Mio. DM pro Jahr (geplant) 2. Anstrich – 1,35 Mio. DM pro Jahr (geplant) e) 1. Anstrich – 25,4 Mio. DM pro Jahr 2. Anstrich – 12,0 Mio. DM (Fortführung) 3. Anstrich – 5,3 Mio. DM (Fortführung)	a) 3,0 Mio. DM (1996–1999) b) 0,5 Mio. DM c) 6,8 Mio. DM (1996–1999) e) 3,6 Mio. DM (1997–1999) f) 0,85 Mio. DM g) 1,5 Mio. DM (incl. ESF) h) 10,05 Mio. DM (1997–2000) (incl. ESF) i) 17,5 Mio. DM (1996–1999) j) 3,2 Mio. DM (1996–1999)	a) 1. Anstrich 3,5 Mio. DM 2. Anstrich 2,1 Mio. DM c) 0,1 Mio. DM d) 0,54 Mio. DM

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz
		k) 10,6 Mio. DM (1996–1999) l) rd. 7,2 Mio. DM (1996–1999)	
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998 ff.	a) - d) – keine Angaben – e) 1. Anstrich – 24,0 Mio. DM ('98) 2. Anstrich – 4,8 Mio. DM ('98) 3. Anstrich – 5,5 Mio. DM ('98)	– siehe oben –	a) - d) rd. 6,0 Mio. DM für Neubewilligungen vorbehaltlich der abschließenden Haushaltsberatung
Laufzeit	a) 1997–2000 c) 1997–2001 d) – 1997–2001 (1. Anstrich) – 1997–2000 (2. Anstrich) e) – unbegrenzt (1. Anstrich) – 1995–1998 (2. Anstrich) – 1996–1999 (3. Anstrich)	a) 1996–1999 b) einjährig c) 1996, 1997 e) dreieinhalbjährig f) einjährig g) einjährig h) dreieinhalbjährig i) bis 1999 j) bis 1999 k) bis 1999 l) bis 1999	c) - f) bis 1998

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e)-h) Sonstige Förderprogramme** **i)-k) Ergänzungsprogramm '97, Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost '97**	a) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der zwischen 01.01.94–31.12.96 begonnenen Ausbildungsverhältnisse übersteigen, und jeder Ausbildungsplatz im Bauhauptgewerbe b) Betriebliche Ausbildungsplätze durch Übernahme nach Konkurs oder Stillegung c) Überbetriebliche Ausbildung oder Ausbildung im Partnerbetrieb zur Steigerung der Ausbildungsqualität e) Betriebliche Ausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß oder Sonderschulabgänger f) Betriebliche Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in Ausbildungsberufen mit einem Anteil weiblicher Auszubildender von < 20 % im jeweiligen Beruf insgesamt g) Berufsausbildungsverhältnisse in neuen Ausbildungsberufen innerhalb der ersten fünf Jahre nach Erlaß der Ausbildungsordnung h) Ausbildungsplätze, die innerhalb von fünf Jahren nach Neugründung oder nach Übernahme eines Betriebes, in dem bisher nicht ausgebildet wurde, besetzt werden	a) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der zwischen 01.01.94–31.12.96 begonnenen Ausbildungsverhältnisse übersteigen b) Betriebliche Ausbildungsplätze durch Übernahme nach Konkurs c) Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbünden (bei Verbund zwischen Betrieb und Bildungsträger nur in IHK-Berufen) i)-k) Ergänzungsprogramm '97 i) Betriebsnahe Plätze j) Kooperatives Modell k) Gesundheitsberufe	a) b) – Komponente I Zusätzliche Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen – Komponente II Zusätzliche Ausbildungsplätze bei Existenzgründern und erstmalig Ausbildenden – Komponente III Zusätzliche Ausbildungsplätze in Zukunftsberufen – Komponente IV Ausbildungsplätze durch Übernahme nach Konkurs c) Betriebliche Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotentials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 54 Woschen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 28 Wochen in allen übrigen Berufen) d) Betriebliche Ausbildung mit nowendiger auswärtiger Unterbringung, wenn im Ausbildungsjahr 97/98 in zumutbarer Entfernung zum Wohnort kein angemessener betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann i) Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost '97 – betriebsnahe Plätze – Zielgruppe: Altbewerber, die bei der Bundesanstalt für Arbeit für das Vermittlungsjahr 96/97 gemeldet und noch nicht vermittelt sind	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze unter besonderer Berücksichtigung von Erstausbildungsplätzen bei Existenzgründern b) Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die stillgelegt bzw. geschlossen wurden c) Betriebliche Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge, Ausbildungsberatung und -werbung e) Modellhafte Qualifizierungsmaßnahmen und Lehrgänge der Aus- und Weiterbildung i) Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost '97 – wirtschaftsnahe Variante – j) Sonderprogramm Schulische Ausbildungsplätze in einer dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule, die zu einem staatlichen Abschluß führen (in Kooperation mit einer Bildungseinrichtung sowie einem Unternehmen)	a) b) Betriebliche Ausbildungsplätze – in Betrieben, die erstmals ausbilden – Übernahme aus Betriebsstillegung oder -einschränkung – bei Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Eirichtungen – Mädchen in männlich dominierten Berufen – benachteiligte Jugendliche – behinderte Jugendliche – Ausbildung über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus; > 7 % Auszubildende; Betriebe < 20 Beschäftigte, die in den letzten drei Jahren ausgebildet haben c) Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze durch teilweise Fremdausbildung in Ausbildungskooperationen bzw. Verbünden e) Verbesserung der materiell-technischen Ausbildungsvoraussetzungen durch Zuwendungen zu Investitionskosten zusätzlicher Ausbildungsplätze i) „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ j) Maßnahmepaket „Ausbau der Berufsausbildung an öffentlichen Berufsfachschulen“	a) – Erstmalig bereitgestellte Ausbildungsplätze – Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus – Ausbildungsverhältnisse in frauenuntypischen Berufen – Ausbildungsverhältnisse in Berufen mit geringer Ausbildungsbereitschaft – Ausbildungsverhältnisse in den sogenannten „Neuen Berufen“ b) Erstmalig oder zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze für sogenannte Konkurslehrlinge c) Ausbildungsverbünde

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
	i) Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost '97 – betriebsnahe Plätze in Verbundmodellen, überwiegend in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen j) Zusätzliche betriebsnahe Ausbildungsplätze beim UVB-Ost in Verbundmodellen in kaufmännischen Berufen k) Berliner Zukunftsinitiative für zusätzliche betriebsnahe Ausbildungsplätze sowie Ausbildungsplätze in Verbundmodellen überwiegend in gewerblich-technischen und in kaufmännischen Berufen unter besonderer Berücksichtigung von Klein- und Mittelbetrieben der Berliner Wirtschaft					
Kriterien, Antragsberechtigte	Private Wirtschaftsunternehmen	a) b) Erwerbswirtschaftlich tätige, juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Selbständige ohne Eigenbetriebe des Bundes oder Landes c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbünden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt i) Ausbildungsvereine der Kammern j) Kammern k) Gesundheitseinrichtungen	a) b) Kleine und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen; Komponente I Bedarf: 10% Grenze (0-50 AN), 6% Grenze (51-250 AN) Komponente II Unternehmen, die seit 1990 noch nicht bzw. noch nicht im betreffenden Berufsfeld ausgebildet oder Existenz in den letzten zwei Kalenderjahren gegründet haben Komponente III (Katalog Zukunftsberufe)	a) b) Betriebe bis 600 Beschäftigte mit Ausbildungsstätte in Thüringen, die zusätzlich oder erstmalig ausbilden. Es werden zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert, bezogen auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) zum Zeitpunkt der Antragstellung c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts e) Juristische Personen des öffentlichen Rechts, juristische Personen des privaten Rechts, die gemeinnützige Zwecke verfolgen	Private Unternehmen c) e) Private Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. ECU oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. ECU i) Schulträger öffentlicher Berufsfachschulen (kreisfreie Städte, Landkreise); freie Bildungsträger, die außerbetriebliche fach- und berufspraktische Ausbildung übernehmen j) Schulträger öffentlicher Berufsfachschulen (kreisfreie Städte, Landkreise)	a) – c) – Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen) – Eigenbedarf bei zusätzlicher Ausbildung 10% (bis 50 Arbeitnehmer) bzw. 8% (ab 51 Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
			c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbünden d) Auszubildende in Berufen nach BBiG oder HwO, die zum Zeitpunkt der Antragstellung ihren Wohnsitz in einem Arbeitsamtsbezirk mit überdurchschnittlichem Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen haben, täglich pendeln und nicht älter als 21 sind, zu ihrer Ausbildung notwendig auswärtig untergebracht sind; Bruttoausbildungsvergütung darf 1.149 DM nicht übersteigen i) – Berufsbildungsverein Leipzig e.V. – IHK/HWK Ausbildungsverbund Dresden e.V. – Ausbildungsring Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau GmbH	i) Ausbildungsverbünde in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG j) Bildungseinrichtungen, die in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen auf Ausbildungseignung geprüft werden		
Höhe der Förderbeträge	a) 5.000 DM pro Platz b) 75% der tariflichen Bruttoausbildungsvergütung zum Zeitpunkt der Übernahme; höchstens 8.400 DM c) 1.000 DM je Platz und Monat in der ÜBS bzw. im Partnerbetrieb, höchstens 12.000 DM, jedoch nicht mehr als das für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS oder den Partnerbetrieb zu entrichtende Entgelt	a) 3.000 DM, 4.000 DM für weibliche Auszubildende in frauenuntypischen Berufen b) 4.000 DM bei noch über einjähriger Ausbildung; anteilige Förderung je nach Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses unter einem Jahr c) 35 DM pro Tag der praktischen Ausbildung und Auszubildenden, höchstens 10.500 DM für die Dauer der Ausbildung. 1. Jahr: bis 180 Tage 2./3. Jahr: 60 bis 80 Tage, maximal 300 Tage insgesamt	a) b) – Komponenten I/IV 3.000 DM pro Platz – Komponente I 6.000 DM pro Platz für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen – Komponenten II/III 10.000 DM pro Platz (davon 7.000 DM unter bestimmten Voraussetzungen als nicht rückzahlbarer Zuschuß) c) 180 DM pro Teilnehmer und Woche, 225 DM für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen 150 DM Verwaltungskostenpauschale	a) b) 2.500 DM/3.500 DM pro Platz für Jungen/Mädchen Erstausbildungsplätze bei Existenzgründern 5.000 DM/7.000 DM pro Platz für Jungen/Mädchen Lernbenachteiligte/ Leistungsbeeinträchtigte 6.000 DM pro Platz Konkurslehrlinge 9.000 DM pro Platz c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze, förderfähig sind Personal- und Sachkosten, Miete, Fahrt- bzw. Reisekosten zur Einrichtung und	a) b) 1. Anstrich 8.000 DM für Mädchen 5.000 DM für Jungen 2.–6. Anstrich 10.000 DM für Mädchen 8.000 DM für Jungen 7. Anstrich 6.000 DM für Mädchen 4.000 DM für Jungen c) 140 DM je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 180 DM je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: 1.-3. Ausbildungsjahr bis 33 Wochen (165 Arbeitstage); 4. Ausbildungsjahr bis drei Wochen (15 Arbeitstage)	a) 1. Anstrich: 3.000 DM für männliche, 4.000 DM für weibliche Auszubildende (Grundbeträge) zuzüglich 3.000 DM Sachkostenzuschuß bei Existenzgründern 2. Anstrich: Grundzuschuß 3. Anstrich: 8.000 DM je Platz 4./5. Anstrich: 6.000 DM je Platz b) Grundzuschuß; die Hälfte des Grundzuschusses bei < 6 Monate Ausbildungsdauer

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
	e) 150 DM pro Platz und Monat, höchstens 5.400 DM je Ausbildungsvertrag, sofern die Ausbildungsdauer nach der jeweiligen Ausbildungsordnung mindestens 36 Monate für die Teilnahme an ÜBS-Kursen zum Abbau von Bildungsdefiziten beträgt f) 150 DM pro Platz und Monat, höchstens 5.400 DM je Ausbildungsvertrag g) 10.000 DM je Platz h) 10.000 DM je Platz i) 30.800 DM pro Platz durchschnittlich j) 20.000 DM pro Platz k) 20.000 DM pro Platz	i)–k) 26.500 DM pro Platz	d) 300 DM monatlich bei Ausbildung außerhalb Sachsens, 250 DM monatlich bei Ausbildung innerhalb Sachsens, als zinsloses Darlehen für die Dauer der Ausbildung mit auswärtiger Unterbringung, maximal dreieinhalb Jahre i) 30.714 DM pro Platz durchschnittlich	Betreuung betrieblicher Ausbildungsverbünde 60 DM in gewerblich-technischen Berufen bzw. 50 DM in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen pro Tag/Teilnehmer für Lehrgänge in einem Bildungszentrum bzw. für überbetriebliche Ergänzungslehrgänge e) Bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben (Personalkosten, Mietkosten, Sach- und Verwaltungsausgaben, i.d.R. Förderpauschalen pro Teilnehmer/Lehrgangsstunde) i) 28.000 DM pro Platz (wirtschaftsnahe Variante) für Ausbildungsvergütungen, Ausbilderleistungen, Sach- und Verwaltungsaufwendungen j) 45 DM pro Tag/Teilnehmer für die überbetriebliche Ausbildung und die Organisation zur Koordinierung der betrieblichen Praktika	e) 20 % anerkannter Investitionsausgaben, 25 %, wenn es sich um einen Ausbildungsplatz für Mädchen oder Frauen handelt, maximal 20.000 DM pro zusätzlichem Arbeitsplatz i) Einmalig 430 DM pro Platz (Schulträger); 373 DM pro Platz und Monat (freier Bildungsträger) j) Bis zu 2.750 DM pro Platz (Anteilsfinanzierung 90 %)	c) Grundzuschuß; – zuzüglich Sachkostenzuschuß bei Existenzgründern von 3.000 DM; 1.500 DM bei erstmaliger Ausbildung ohne Existenzgründung; – eimaliger Sachkostenzuschuß von 4.000 DM für Koordinierungsstelle bei < 5 Auszubildenden; 8.000 DM ab fünf Auszubildenden
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998 (Neuabschlüsse)	a) rd. 5.000 b) rd. 250 c) rd. 300 (jeweils) e) rd. 180 f) rd. 40 g) 40 h) 500 i) 674 j) 100 k) 1.500	a) b) 10.000 c) 800 i) 900 j) 1.096 k) 208	Komponenten I/IV a) rd. 10.000 b) rd. 1.000 Komponente II rd. 2.500 Komponente III rd. 100 c) rd. 1.200 d) 2.000 i) 300	a) rd. 11.750 b) 1.250 c) rd. 5.700 (insgesamt) davon 1.600 (97/98) e) rd. 8.300 (insgesamt) davon 2.800 (97/98) i) 1.000 j) 1.000	a) b) 1.-6. Anstrich 4.000 7. Anstrich 8.000 c) rd. 370 (Stand: 24.11.) e) 312 (Stand: 24.11.) i) rd. 2.640 j) rd. 900	a)–c) rd. 8.000 bis 9.000

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1996/1997	a) 7.988 b) rd. 120 c) rd. 800 (jeweils) e) rd. 185 f) rd. 40 g) ./. h) ./. i) j) k) ./.	– noch keine Angaben möglich –	Komponenten I/IV a) 15.132 b) 1.000 Komponente II ./. Komponente III ./. c) rd. 1.000 ('93–'96) d) 5.341 ('93–'96) i) ./.	a) b) rd. 13.000 c) rd. 4.100 (insgesamt) e) rd. 5.500 (insgesamt) i) ./. j) ./.	a) b) 1.-6. Anstrich 1.674 7. Anstrich 8.356 c) 330 e) 2.561 i) ./. j) ./.	a)–c) 8.766
Veranschlagtes Mittelvolumen 1997	a) 25,0 Mio. DM b) 2,1 Mio. DM c) 4,0 Mio. DM e) 1,0 Mio. DM f) 0,2 Mio. DM i) rd. 13,4 Mio. DM (Hochrechnung) j) rd. 0,3 Mio. DM k) 2,5 Mio. DM	a) b) 22,55 Mio. DM c) 1,31 Mio. DM i)–k) 4,2 Mio. DM	Komponente I a) b) 34,575 Mio. DM Komponenten II/III 1,0 Mio. DM Komponente IV 0,5 Mio. DM c) 5,5 Mio. DM d) 17,1 MIo. DM i) ./.	a) b) 40,0 Mio. DM c) 8,0 Mio. DM e) 2,5 Mio. DM i) 2,3 Mio. DM j) 1,17 Mio. DM	a) b) 1.-6. Anstrich 30,0 Mio. DM (Landesmittel) 7. Anstrich 55,0 Mio. DM (65 % ESF-Mittel, 35 % Landesmittel) c) 0,2 Mio. DM (+ zusätzliche Deckungsmittel) ('97, '98) e) 7,25 Mio. DM + 2 Mio. DM VE i) 3,85 Mio. DM j) 6,0 Mio. DM	a)–c) 40,0 Mio.DM

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997/98

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998 ff.	a) 25,0 Mio. DM ('98) g) 0,4 Mio. DM ('98) h) 5,0 Mio. DM ('98) i) siehe 1997 j) 1,7 Mio. DM k) 27,5 Mio. DM	a) b) 10,15 Mio. DM c) 5,97 Mio. DM i)–k) 65,27 Mio. DM	Komponente I a) b) 33,0 Mio. DM ('98) Komponenten II/III 10,0 Mio. DM ('98) Komponente IV 5,5 Mo. DM ('98) c) 7,0 Mio. DM ('98) d) 18,1 Mio. DM ('98) i) 3,346 Mio. DM ('98)	a)–e) – keine Angaben – i) 25,7 Mio. DM j) 12,14 Mio. DM	a)–e) – keine Angaben – i) 36,836 Mio. DM j) ./.	a)–c) 34,0 Mio. DM
Laufzeit	a)–h) 1997/1998 i) j) k) – keine Angaben –	a) b) bis 1998 c) bis 2000 i) j) k) bis 2001	a) b) Komponenten I bis IV 1 Ausbildungsjahr c) 4 Ausbildungsjahre d) 3,5 Ausbildungsjahre i) 1998 bis 2001	a)–e) 1997/1998 1998 Überarbeitung der Förderstruktur i) j) bis 2000	a) b) 1997/1998 c) bis 31.12.2001 e) bis 31.12.1998 i) 01.10.97 bis 31.01.2001 j) 1997	a)–c) 97/98–98/99

Sachsen-Anhalt: Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 97/98, 96/97
Die Angaben zu dem Programmelement c) beziehen sich auf das Haushaltsjahr 1997 bzw. 1996
Die Angaben zu dem Programmelement e) beziehen sich auf das Programm 1997/1998

Sachsen: Im Ausbildungsjahr 1996/1997 fand keine Unterscheidung nach den Komponenten I bis IV statt; bei der Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1996/1997 ist diese Unterscheidung nachrichtlich

Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998 zu den Zielgruppen i) bis k):
Die zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse (Sonder- bzw. Ergänzungsprogramm '97, Aufstockung Aktionsprogramm Lehrstellen Ost '97 entsprechen dem Stand: 09.12.1997.

Veranschlagtes Mittelvolumen 1997, 1998 ff. zu den Zielgruppen i) bis k):
Die Angaben hierzu entsprechen der schriftlichen Länderabfrage im November 1997.

Tabelle 2/1: Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 1996

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler										
	Insgesamt	Davon									
		Berufsschulen	Berufsvorbereitungsjahr/ Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsoberschulen/Technische Oberschulen	Fachoberschulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/Berufsakademien	Kollegschule Nordrhein-Westfalen
Europa	**202.947**	**124.626**	**16.762**	**400**	**33.814**	**192**	**5.002**	**5.147**	**4.214**	**499**	**12.291**
EU-Staaten	46.113	29.204	2.386	89	8.220	66	974	1.323	1.564	241	2.046
Darunter											
Griechenland	10.290	6.498	487	13	1.815	4	195	307	260	25	686
Italien	20.274	13.214	1.329	48	3.652	24	299	534	412	39	723
Niederlande	1.146	694	38	1	164	1	47	34	104	3	60
Portugal	3.700	2.203	249	7	758	1	88	115	114	2	163
Spanien	4.637	2.932	130	8	894	12	92	137	175	48	209
Nicht-EU-Staaten	156.834	95.422	14.376	311	25.594	126	4.028	3.824	2.650	258	10.245
Darunter											
Bosnien-Herzegowina	11.821	7.785	1.296	14	1.700	5	203	203	83	6	526
Ehemaliges Jugoslawien [1]	16.586	10.672	1.645	26	2.426	14	318	383	180	26	896
Kroatien	12.791	8.722	447	29	2.004	45	377	491	225	24	427
Polen	3.846	2.041	238	6	787	1	172	131	240	22	208
Türkei	98.839	58.543	9.491	211	16.580	50	2.607	2.315	1.408	33	7.601
Sonstige Staaten	**29.645**	**14.953**	**4.137**	**45**	**5.866**	**9**	**1.060**	**891**	**1.017**	**126**	**1.541**
Alle Staaten 2) Insgesamt	**232.592**	**139.579**	**20.899**	**445**	**39.680**	**201**	**6.062**	**6.038**	**5.231**	**625**	**13.832**
Prozent3)	**9,4**	**8,6**	**19,9**	**15,6**	**12,0**	**5,4**	**7,4**	**6,7**	**3,5**	**7,9**	**17,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 2/1, Seite 227

[1]) Serbien und Montenegro
[2]) Einschließlich ohne Angabe
[3]) In Prozent aller Schüler der jeweiligen Schulart

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Grund- und Strukturdaten 1997/98; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/2

Tabelle 2/2: Schüler im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1995 und 1996

Land	Jahr	Schüler			
		Berufsgrundbildungjahr schulisch[1])		Berufsvorbereitungsjahr[2])	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr[3]) Prozent
Baden-Württemberg	1995	237	2,2	10.302	7,5
	1996	249	5,1	11.227	9,0
Bayern	1995	7.075	8,4	3.815	4,1
	1996	6.128	–13,4	4.805	25,6
Berlin	1995	154	1,3	3.522	–0,5
	1996	169	9,7	6.275	78,2
Brandenburg	1995	23	–76,8	–	–
	1996	0	–100,0	–	–
Bremen[3])	1995	267	–4,3	918	7,0
	1996	71	–73,4	866	–5,7
Hamburg	1995	180	–3,7	2.624	5,3
	1996	0	–100,0	3.497	33,3
Hessen	1995	3.004	12,7	3.662	7,9
	1996	3.425	14,0	4.019	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	1995	0	–100,0	4.279	6,2
	1996	–	–	4.760	11,2
Niedersachsen[4])	1995	15.001	4,6	4.911	7,6
	1996	14.967	–0,2	5.288	7,7
Nordrhein-Westfalen	1995	5.469	12,9	2.845	–1,0
	1996	6.468	18,3	3.027	6,4
Rheinland-Pfalz	1995	2.318	22,6	3.140	14,3
	1996	3.095	33,5	4.581	45,8
Saarland	1995	1.296	12,2	294	–1,7
	1996	1.414	9,1	369	25,5
Sachsen	1995	726	12,9	7.319	24,3
	1996	1.108	52,6	8.110	10,8
Sachsen-Anhalt	1995	958	59,4	3.432	0,6
	1996	1.877	95,9	3.410	–0,6
Schleswig-Holstein	1995	642	–6,3	696	–1,7
	1996	570	–11,2	797	14,5
Thüringen	1995	574	9,3	3.753	2,4
	1996	425	–26,0	4.167	11,0
Bundesgebiet	**1995**	**37.924**	**8,8**	**55.512**	**7,3**
	1996	**39.966**	**5,4**	**65.198**	**17,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 2/3, Seite 229

[1]) Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen

[2]) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen

[3]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[4]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1995, 1996: Vorabmeldung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/3: Schüler in Berufsfachschulen[1]) nach Ländern und weiblichem Anteil 1994 bis 1996

Land	Merkmal	Schüler in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1994	1995	1996	1994	1995	1996
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	81.468	82.070	85.379	54,6	55,6	56,1
	1. Schuljahr	57.233	57.246	60.021	49,3	50,6	50,8
Bayern	Insgesamt	18.139	18.902	20.261	84,3	84,5	83,9
	1. Schuljahr	9.917	10.141	11.058	84,8	85,8	84,1
Berlin	Insgesamt	5.646	7.016	8.050	62,7	62,0	63,3
	1. Schuljahr	3.993	4.955	5.714	63,4	61,7	62,9
Brandenburg	Insgesamt	2.371	2.500	2.963	75,6	76,2	79,9
	1. Schuljahr	1.264	1.519	1.851	74,1	78,1	80,5
Bremen[2])	Insgesamt	4.237	4.489	4.100	56,7	57,5	53,6
	1. Schuljahr	2.636	2.656	2.321	59,0	57,9	55,4
Hamburg	Insgesamt	8.422	8.724	8.745	61,5	59,5	58,5
	1. Schuljahr	5.202	5.116	5.123	60,1	58,7	57,7
Hessen	Insgesamt	15.799	17.276	19.089	64,0	63,1	63,6
	1. Schuljahr	10.330	11.186	12.259	62,3	62,0	62,5
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	5.671	5.893	6.579	90,5	90,4	89,6
	1. Schuljahr	2.278	2.360	2.623	88,2	89,1	86,6
Niedersachsen[3])	Insgesamt	33.912	34.720	37.945	74,1	74,2	74,6
	1. Schuljahr	24.131	24.675	27.655	72,8	72,5	72,9
Nordrhein-Westfalen[4])	Insgesamt	64.178	65.642	68.717	57,7	57,6	57,2
	1. Schuljahr	39.465	39.911	41.617	59,4	59,5	58,9
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	14.717	15.633	16.715	57,9	57,7	58,0
	1. Schuljahr	8.707	9.124	9.681	57,5	57,8	56,5
Saarland	Insgesamt	4.517	4.772	5.023	57,6	58,8	59,7
	1. Schuljahr	2.749	2.890	3.016	57,3	59,2	59,6
Sachsen	Insgesamt	9.726	7.710	10.304	88,8	89,5	85,7
	1. Schuljahr	4.535	4.511	5.677	86,4	89,3	82,5
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	6.956	8.344	10.440	87,2	84,1	83,1
	1. Schuljahr	4.582	5.453	7.170	86,1	83,0	81,9
Schleswig-Holstein	Insgesamt	9.466	9.804	10.344	58,9	60,6	61,9
	1. Schuljahr	5.474	5.576	5.779	59,1	61,7	62,5
Thüringen	Insgesamt	9.794	13.186	15.366	81,0	81,5	79,9
	1. Schuljahr	5.070	6.758	7.087	78,8	80,6	75,9
Bundesgebiet	**Insgesamt**	**295.019**	**306.681**	**330.020**	**64,2**	**64,5**	**64,9**
	1. Schuljahr	**187.566**	**194.077**	**208.652**	**61,9**	**62,6**	**62,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tabelle 2/4, Seite 230

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[4]) 1995: einschließlich 156 (weibliche: 73) Schüler, die nicht nach Jahrgangsstufen zuzuordnen sind; 1996: einschließlich 160 (weibliche: 81) Schüler, die nicht nach Schuljahrgängen zuzuordnen sind

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1994 bis 1996; Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1996

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet[1])	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern[2])	Niedersachsen[3])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen[2])	Sachsen-Anhalt[2])	Schleswig-Holstein
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/ Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	Schulen	55	11	11	5			1			16	6	2			3
	Schüler	5.870	847	811	312	78		55			1.520	534	101	1.230		382
	Männlich	1.312	183	226	40	8		8			435	149	27	111		125
	Weiblich	4.558	664	585	272	70		47			1.085	385	74	1.119		257
Diätassistent/ Diätassistentin	Schulen	32	5	6	2			1		4	11	1	1			1
	Schüler	1.846	144	330	73			58		136	330	27	30	703		15
	Männlich	145	7	57	4			8		13	23	2	4	15		12
	Weiblich	1.701	137	273	69			50		123	307	25	26	688		3
Entbindungspfleger/ Hebamme	Schulen	43	8	6	2			1		10	10	3	2			1
	Schüler	1.786	351	243	77			61		272	423	98	56	108	49	48
	Männlich															
	Weiblich	1.786	351	243	77			61		272	423	98	56	108	49	48
Krankenpfleger/ Krankenschwester	Schulen	736	121	120	32		8	21		101	230	54	19			30
	Schüler	65.612	8.680	10.062	3.914	2.149	671	1.787	322	6.932	17.755	3.505	1.304	4.528	1.891	2.112
	Männlich	15.390	1.964	2.287	764	308	139	435	62	1.495	5.128	829	440	647	378	514
	Weiblich	50.222	6.716	7.775	3.150	1.841	532	1.352	260	5.437	12.627	2.676	864	3.881	1.513	1.598
Kinderkrankenpfleger/ Kinderkrankenschwester	Schulen	157	24	26	5		1	5		24	50	11	5			6
	Schüler	7.854	1.247	1.266	270	44	70	243	40	801	2.250	442	194	564	167	256
	Männlich	313	44	53	9	2	1	11		24	94	16	12	30	6	11
	Weiblich	7.541	1.203	1.213	261	42	69	232	40	777	2.156	426	182	534	161	245
Krankenpflegehelfer/ Krankenpflegehelferin	Schulen	129	15	21	7			3		13	47	15	1			7
	Schüler	2.773	232	430	136	46		39	36	185	948	268	17	224	79	133
	Männlich	489	57	93	19	6		6	6	30	172	39	4	13	4	40
	Weiblich	2.284	175	337	117	40		33	30	155	776	229	13	211	75	93
Krankengymnast/ Krankengymnastin/ Physiotherapeut/ Physiotherapeutin	Schulen	93	31	a) 25	a) 6					28			3			
	Schüler	16.645	2.455	1.864	a) 1.331	452		108		2.999	3.047	921	129	2.522	129	688
	Männlich	4.539	798	511	343	49		28		878	1.015	299	52	369	8	189
	Weiblich	12.106	1.657	1.353	988	403		80		2.121	2.032	622	77	2.153	121	499
Masseur/ Masseurin	Schulen	12									12					
	Schüler	453		60							393					
	Männlich	222		22							200					
	Weiblich	231		38							193					
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	Schulen	36	9	b) 11	2			1		8		3				2
	Schüler	1.877	376	635	132	81		28		360		237				28
	Männlich	902	185	348	34	9		19		171		126				10
	Weiblich	975	191	287	98	72		9		189		111				18
Logopäde/ Logopädin	Schulen	36	7	8	2					5	9	3	1			1
	Schüler	1.651	296	261	110	41				176	348	168	24	193	15	19
	Männlich	217	39	34	11	4				22	59	22	3	19		4
	Weiblich	1.434	257	227	99	37				154	289	146	21	174	15	15
Technischer Assistent in der Medizin/ Technische Assistentin in der Medizin	Schulen	1						1								
	Schüler	151						151								
	Männlich	15						15								
	Weiblich	136						136								

noch Tabelle 2/4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1996

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet[1])	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern[3])	Niedersachsen[3])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen[3])	Sachsen-Anhalt[3])	Schleswig-Holstein
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	Schulen	64	c) 10	c) 14	3		c) 1			d) 7	19	6	1			3
	Schüler	4.217	706	711	278	139	60			356	946	309	41	303	164	204
	Männlich	377	113	87	26	8	4			20	52	30	4	12	3	18
	Weiblich	3.840	593	624	252	131	56			336	894	279	37	291	161	186
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	Schulen	25			2						17	2	1			3
	Schüler	2.082	309	277	152	89	55			220	499	72	37	169	97	106
	Männlich	387	65	61	34	3	12			61	82	11	11	12	6	29
	Weiblich	1.695	244	216	118	86	43			159	417	61	26	157	91	77
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	Schulen	2		1							1					
	Schüler	96		8						75	13					
	Männlich	4								2	2					
	Weiblich	92		8						73	11					
Zytologie-Assistent/ Zytologie-Assistentin	Schulen	3		1							2					
	Schüler	52		18							34					
	Männlich	1		1												
	Weiblich	51		17							34					
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	Schulen	29		7	1						15	4	1			1
	Schüler	2.894		911	99	67					1.517	249	40			11
	Männlich	108		25	6	4					59	13	1			
	Weiblich	2.786		886	93	63					1.458	236	39			11
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	Schulen	8			1					7						
	Schüler	237			25					212						
	Männlich	199			10					189						
	Weiblich	38			15					23						
Orthoptist/ Orthoptistin	Schulen	10	2	2				1			4		1			
	Schüler	219	16	20				13			42		10	118		
	Männlich	20												20		
	Weiblich	199	16	20				13			42		10	98		
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	Schulen	36	3	4	2						24	2	1			
	Schüler	1.835	183	206	72	143					936	121	20		154	
	Männlich	1.683	156	172	68	140					892	101	16		138	
	Weiblich	152	27	34	4	3					44	20	4		16	
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	Schulen	2	2													
	Schüler	111	93												18	
	Männlich	20	20													
	Weiblich	91	73												18	
Medizinischer Fußpfleger/ Medizinische Fußpflegerin	Schulen	2		1						1						
	Schüler	45		10						35						
	Männlich	9		2						7						
	Weiblich	36		8						28						
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulen	137									135		2			
	Schüler	14.775									14.602		173			
	Männlich	2.971									2.929		42			
	Weiblich	11.804									11.673		131			

noch Tabelle 2./4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1996

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet[1])	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern[2])	Niedersachsen[3])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen[2])	Sachsen-Anhalt[2])	Schleswig-Holstein
Insgesamt	**Schulen**	**1.648**	**248**	**264**	**72**		**10**	**35**		**208**	**602**	**110**	**41**			**58**
	Schüler	**133.081**	**15.935**	**18.123**	**6.981**	**3.329**	**856**	**2.543**	**398**	**12.759**	**45.603**	**6.951**	**2.176**	**10.662**	**2.763**	**4.002**
	Männlich	**29.323**	**3.631**	**3.979**	**1.368**	**541**	**156**	**530**	**68**	**2.912**	**11.142**	**1.637**	**616**	**1.248**	**543**	**952**
	Weiblich	**103.758**	**12.304**	**14.144**	**5.613**	**2.788**	**700**	**2.013**	**330**	**9.847**	**34.461**	**5.314**	**1.560**	**9.414**	**2.220**	**3.050**
Zum Vergleich 1995	Schulen	1.674	240	256	80		10	37		211	626	111	40			63
	Schüler	123.549	14.281	16.419	6.737	3.258	896	2.477	345	11.833	42.781	5.946	1.931	10.121	2.531	3.993
	Männlich	27.148	3.261	3.551	1.329	527	178	540	28	2.614	10.262	1.377	472	1.559	473	977
	Weiblich	96.401	11.020	12.868	5.408	2.731	718	1.937	317	9.219	32.519	4.569	1.459	8.562	2.058	3.016

[1]) Ohne Hessen und Thüringen
[2]) Ohne Schüler der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden
[3]) Ohne Schüler der Altenpflege und Heilerziehungspflege/Heilerziehungspflegehilfe, die den Fachschulen zugeordnet wurden

a) Einschließlich Krankengymnast/Krankengymnastin
b) Einschließlich Masseur/Masseurin
c) Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin
d) Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin und Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 1996

Tabelle 3/1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	tip Lehrgang testen informieren probieren	Grundausbildungslehrgang G	Förderlehrgang F	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen BBE	Arbeitstrainingsbereich der Werkstatt für Behinderte (WfB)	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluß an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z. B. durch: – fehlende Motivation, – vielfache Bildungsdefizite, – soziale Beeinträchtigung, – Konflikte mit der Gesellschaft, – Straffälligkeit, – ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, – Abbruch beruflicher Bildung, – Scheitern in der Arbeit.	Ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die – von der Berufsberatung nicht in eine Ausbildung vermittelt werden können (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – eine Berufsausbildung anstreben, aber ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben.	Behinderte, die – für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernerschwernis (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), – auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären (F2/F3), – wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4).	Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören, insbesondere: – sozial Benachteiligte, – Aussiedler und Ausländer, – Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – An- und Ungelernte, – Jugendliche, die wegen vorübergehenden Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, – Strafentlassene und Strafgefangene.	Behinderte (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die – nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besondere Ausbildungsregelungen für Behinderte und Maßnahmen in Reha-Einrichtungen), – infolge einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, – ohne Teilnahme an der Maßnahme nicht im Arbeitsbereich der WfG tätig sein können.	Insbesondere Blinde und Gehörlose, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs erhalten haben.
Aufgabe und Ziel	– Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit, – Feststellung über die Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.	– Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, – Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, – Möglichkeit zur Überprüfung bzw. Treffen der Berufswahlentscheidung.	Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.	– Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, – sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen.	– Durch planmäßige berufliche Bildung die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit erreichen (unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der Persönlichkeit), – Befähigung zur Teilnahme am sozialen Leben, – Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WfG oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Ansatz des behinderten Menschen.
Dauer	Höchstens 3 Monate	2 bis 12 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 12 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes, der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit für die berufliche Bildung 1992 bis 1997 in Mio. DM

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Bund:						
– Programme u. ä. [1])	875,1	597,95	698,4	994,2	1.060,4	1.147,4
– Ausbildungsförderung [3])	256,6	220,1	190,0	230,5	243,0	227,0[2])
– Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	–	–	–	–	13,8[2])	193,0[1])
– Sonstiges [1])	–	–	–	–	–	–
Länder:						
– Programme [1])	–*)	*)	*)	*)	*)	*)
– Ausbildungsförderung [3])	138,2	118,5	102,3	124,1	135,8	122,0[2])
– Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	–	–	–	–	3,9[2])	54,0[1])
Bundesanstalt für Arbeit [3]):	**19.391,01)**	**17.930,5**	**15.529,7**	**16.947,2**	**17.971,5**	**15.358,8**
Davon:						
– Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	1.736,9	2.130,3	2.138,1	2.123,0	2.353,8	2.545,0
· Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	516,3	628,3	731,9	789,8	953,7	1.065,9
· Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit allgemeinbildenden Inhalten	37,9	24,3	–	–	–	–
· Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	660,0	845,3	993,2	1.173,7	1.390,5	1.479,1
· Außerbetriebliche Berufsausbildung in Regionen mit überdurchschnittlichem Ausbildungsplatzdefizit	522,7	632,4	413,0	159,5	9,6	–
– Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung Maßnahmekosten [3])	7,380,0	6.110,9	4.460,8	4.835,9	5.358,3	4.404,2
– Fortbildung/Umschulung Unterhaltsgeld [3])	10.222,7	10.949,7	8.864,6	9.875,6	10.138,0	8.118,8
– Institutionelle Förderung [3])	106,1	71,0	–5,0	11,0	2,0	1,6
– Einarbeitungszuschüsse [3])	805,2	132,0	71,2	101,7	97,1	78,7
– Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen nach § 134 a AFG (bis 31.5.1997) und nach §53a und b AFG (ab 1.4.1997) [3])	–	–	–	–	22,3	210,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Tbelle 3/1, Seite 233

*) nicht erfaßt

1) Soll-Zahlen
2) Geschätzte Ist-Zahlen
3) Ist-Zahlen

Tabelle 3/3: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze) zur Förderung der beruflichen Bildung 1997 in Mio. DM

Ressort	Zweckbestimmung	Haushaltsansatz	Erläuterungen
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	120,2	
	Förderung von Schülern in berufsbildenden Schulen	227,0 [1][2]	§§ 2, 68 BAföG
	Förderung von Versuchs- und Modelleinrichtungen und -programmen (Modellversuche), Ressortforschung sowie wissenschaftlichen Tagungen im Bereich der beruflichen Bildung	27,0	Art. 91 b GG und Rahmenvereinbarung Modellversuche des Bundes und der Länder § 6 Abs. 2 Nr. 1 d BerBiFG
	Institutionell geförderte Forschungseinrichtungen	19,5	
	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	26,0	
	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	116,0	
	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	7,0	
	Bundesinstitut für Berufsbildung	46,6	
	Austausch mit anderen Staaten im Bereich der beruflichen Bildung sowie Stipendien	10,8	
	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)) ° Gemeinschaftsinitiativen 1993 bis 1995 ° Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996, 1997	231,0	
	Sonderprogramm zur Entwicklung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	15,1	
	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	23,5	
	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluß sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler aus den Aussiedlungsgebieten	13,0	
Bundesministerium für Wirtschaft	Förderung des Ausbaus der Infrastruktur, Errichtung und Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten	alte Länder 4,7 [3] neue Länder 140,2 [3]	§ 1 Abs. 1, Nr. 1 und 2 c Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe
	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk	66,0	Gewerbeförderungsprogramm
	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs	103,6	Gewerbeförderungsprogramm
	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	52,5	
	Projekte der „Stiftung für Begabtenförderung im Handwerk“	0,3	Gewerbeförderungsprogramm
	Informations- und Schulungsveranstaltungen, Unternehmerfortbildungen, sonstige Maßnahmen der beruflichen Fortbildung	14,4	Gewerbeförderungsprogramm
	Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder)	4,0	Gewerbeförderungsprogramm
	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	77,0	
	BF-Darlehen	13,0 [4]	
	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm	200,0 [5]	
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	9,0	
Insgesamt		**1.567,4**	

[1]) Geschätzt
[2]) Nur Bundesanteil
[3]) Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1996, Bundesanteil 50 %
[4]) Programm zum 26. Mai 1997 ausgelaufen, Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildung im Handwerk und in anderen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft
[5]) Geschätztes IST im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1997

Tabelle 5/1: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Fördersummen und Anteil der Absolventen, die gefördert werden können, nach Bereichen sowie alten und neuen Ländern 1)

Bereich	Am Programm beteiligte zuständige Stellen – 1997			Stipendiaten				Förder-summe		Anteil der Stipendiaten an den Absolventen	
	Be-teiligt	Nicht betei-ligt	Beteili-gungs-quote	Aufnahmen 1995[2])	1996[2])	1997[3])	Insgesamt	1997	Anteil an der Gesamt-summe	Absolventen 1996[4])	Aufnahme-quote 1997
	Anzahl		Prozent	Anzahl				DM	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie- und Handelskammer	**83**	**0**	**100,0**	**2.586**	**2.647**	**2.818**	**8.051**	**14.229.642**	**56,9**	**263.034**	**1,07**
Davon											
Alte Länder	69	0	100,0	2.355	2.380	2.536	7.271	12.746.442	50,9	218.807	1,16
Neue Länder	14	0	100,0	231	267	282	780	1.483.200	5,9	44.227	0,64
Handwerkskammer	**55**	**1**	**98,2**	**1.237**	**1.334**	**1.240**	**3.811**	**8.333.197**	**33,3**	**156.384**	**0,79**
Davon											
Alte Länder	42	0	100,0	1.129	1.205	1.078	3.412	7.419.620	29,6	118.435	0,91
Neue Länder	13	1	92,8	108	129	162	399	913.577	3,6	37.949	0,43
Freie Berufe	**56**	**77**	**42,1**	**204**	**240**	**229**	**673**	**1.339.228**	**5,3**	**33.150**	**0,69**
Davon											
Alte Länder	46	56	45,1	190	205	205	600	1.137.788	4,5	30.828	0,66
Neue Länder	10	21	32,2	14	35	24	73	201.440	0,8	2.322	1,03
Öffentlicher Dienst	**31**	**110**	**21,9**	**176**	**92**	**72**	**340**	**532.454**	**2,1**	**11.145**	**0,65**
Davon											
Alte Länder	28	81	25,6	173	88	69	330	517.269	2,0	11.008	0,63
Neue Länder	3	29	9,3	3	4	3	10	15.185	0,0	137	2,19
Landwirtschaft	**10**	**8**	**55,5**	**100**	**106**	**117**	**323**	**464.280**	**1,8**	**9.180**	**1,27**
Davon											
Alte Länder	9	6	60,0	95	105	113	313	444.680	1,7	8.633	1,31
Neue Länder	1	2	33,3	5	1	4	10	19.600	0,0	547	0,73
Hauswirtschaft	**10**	**7**	**58,8**	**27**	**31**	**25**	**83**	**104.971**	**0,4**	**5.114**	**0,49**
Davon											
Alte Länder	7	5	58,3	22	24	20	66	78.060	0,3	2.497	0,80
Neue Länder	3	2	60,0	5	7	5	17	26.911	0,1	2.617	0,19
Seeschiffahrt	**1**	**0**	**100,0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**5.600**	**0,0**	**110**	**0,91**
Alte Länder	**202**	**148**	**57,7**	**3.964**	**4.007**	**4.022**	**11.993**	**22.349.459**	**89,3**	**390.318**	**1,03**
Neue Länder	**44**	**55**	**44,4**	**366**	**443**	**480**	**1.289**	**2.659.913**	**10,6**	**87.799**	**0,55**
Insgesamt	**246**	**203**	**54,7**	**4.330**	**4.450**	**4.502**	**13.282**	**25.009.372**	**100,0**	**478.117**	**0,94**

Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Tabelle 5/1, Seite 196

[1]) Stand: 29. Dezember 1997
[2]) Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen
[3]) Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen
[4]) Absolventen der am Förderprogramm teilnehmenden zuständigen Stellen

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

7.4 Quellenverzeichnis

7.4.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

7.4.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung in der Fassung des ersten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 16. Dezember 1997 (BGBl. I, S. 2970

Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I, S. 1692, in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1994 (BGBl. I, S. 78), geändert durch Gesetz vom 26. April 1994 (BGBl. I, S. 918)

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 35 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 25. September 1997 (BGBl. I, S. 2390)

Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I, S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S.1609)

Gesetz zur Änderung von Fördervoraussetzungen im Arbeitsförderungsgesetz und in anderen Gesetzen vom 18. Dezember 1992 (BGBl. I, S. 2044)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1965 (BGBl. 1966 I, S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 33 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I, S. 2390)

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eigung für die Berufsausbildung in der Landwirtschaft (Ausbilder-Eigungsverordnung Landwirtschaft) vom 5. April 1976 (BGBl. I, S. 923), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung Landwirtschaft vom 6. November 1996 (BGBl. I, S. 1685)

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung durch Ausbilder in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (Ausbilder-Eignungsverordnung öffentlicher Dienst) vom 16. Juli 1976 (BGBl. I, S. 1825), zuletzt geändert durch die Zweite Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung öffentlicher Dienst vom 6. November 1996 (BGBl. I, S. 1689)

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft – Teilbereich städtische Hauswirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung Hauswirtschaft) vom 29. Juni 1978 (BGBl. I, S. 976), zuletzt geändert durch die Vierte Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung Hauswirtschaft vom 6. November 1996 (BGBl. I, S. 1686)

Verordnung EWG Nr. 1836/93 des Rates vom 29. Juni 1993 über die freiwillige Beteiligung gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung, Abl. EG vom 10. Juli 1993

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft) vom 20. April 1972 (BGBl. I, S. 707), zuletzt geändert durch die Sechste Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eigungsverordnung gewerbliche Wirtschaft vom 14. März 1996 (BGBl. I, S. 527)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister/Gepfüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall vom 12. Dezember 1997 (BGBl. I, S. 2923)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Kraftfahrzeug-Servicetechniker/Geprüfte Kraftfahrzeug-Servicetechnikerin vom 15. Dezember 1997 (BGBl. I, S. 3127)

Beschluß des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Beschluß des Rates vom 29. Mai 1990 über ein Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft (FORCE) (90/267/EWG), in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft Nr. L 156 vom 21. Juni 1990

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (AFbW) vom 23. Oktober 1997

Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag – vom 31. August 1990 in

Verbindung mit Artikel 1 des Einigungsvertrages vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 889)

Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/2824

Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation vom 18. Dezember 1997, Drucksache 13/9514

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Bundesländern, Bonn 1991

Ausbildung in kommunalen Einrichtungen, vorrangig in „Kammerberufen"; Schreiben des Innenministeriums des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 29. Juli 1996 und 6. September 1996 an die Landkreise, kreisfreien Städte und Zweckverbände

Vereinbarung zur Änderung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ÄndVVBA-GIOst 1994) vom 30. September 1994 (BAnz. S. 10729)

Vereinbarung zur zweiten Änderung der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 11. November 1994

Vereinbarung zur Änderung der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinititative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 30. September 1994 (BAnz. S. 10729)

Vereinbarung zur zweiten Änderung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (2. ÄndVVBA-GIOst 1994) vom 11. November 1994

Vereinbarung zwischen Bund und den Ländern Meckenlenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 23. September 1993 (BAnz. S. 9756, 9758)

Vereinbarung zwischen dem Bund und dem Freistaat Sachsen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus Sachsen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1995 vom 22. September 1995 (BAnz. S. 11099 vom 18. Oktober 1995)

Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Meckenlenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 6. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)

Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1995 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet vom 22. September 1995 (Banz. S. 11099 vom 18. Oktober 1995)

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (VVBA-GIOst 1994) vom 7. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (VVBA-GIOst) vom 23. September 1993 (BAnz. S.9756, 9758)

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1995 des Bundes und der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet (VVBA-GIOst 1995) vom 22. September 1995 (BAnz. S. 11099 vom 18.Oktober 1995)

Vereinbarung vom 5. Juli 1996 zwischen dem Bund und den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1996

Schulische Ausbildung nach Landesrecht (Berufsfachschule); jeweils Vereinbarung zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1996 zwischen dem Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern und dem Träger

Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten. Vertrag des Wirtschaftsministeriums des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1996 in betriebsnahen Kapazitäten im Rahmen der „Zukunftsinitiative Lehrstellen des Landes Mecklenburg-Vorpommern" vom 30. September 1996

Senatsbeschluß Nr. 300/96 vom 16. Juli 1996 zum Aktionsprogramm Lehrstellen Ost des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber

Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit Nr.89/391/EWG, Abl. EG vom 29. Juni 1989

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten vom 31. Januar 1978, Bundesanzeiger Nr. 77 vom 22. April 1978 mit Änderungen vom 5. September 1988, BAnz. Nr. 173 vom 15. September 1988

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (BMBW-Richtlinien-GIOst) vom 23. September 1993 (BAnz. S. 9756, 9758)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinititative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (BMBW-Richtlinien-GIOst 1994) vom 6. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 10. Oktober 1997

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen, die Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung und zuständige Stellen, die oberste Landesbehörden sind) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 11. November 1997

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. September 1973, Bundesanzeiger Nr. 211 vom 9. November 1973, mit Änderungen vom 30. November 1979, Bundesanzeiger Nr. 228 vom 20. Dezember 1979 (aktualisiert 1995)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 1995 des Bundes und der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet (BMBF-Richtlinien-GIOst 1995) vom 22. September 1995 (BSAnz. S. 11098 vom 18.Oktober 1995)

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995)

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg vom 14. August 1996 zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze bei Kommunen im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Lehrstelleninitiative 1996" vom 30. August 1996

Richtlinie des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Einrichtung zusätzlicher Klassen in Berufen nach Landesrecht vom 12. September 1996, rückwirkend in Kraft zum 30. August 1996

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg vom 30. August 1996 zur Förderung betriebsnaher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Lehrstelleninitiative 1996 vom 30. August 1996; hierzu: Vereinbarung zwischen dem Land Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen und der Bundesanstalt für Arbeit, vertreten durch den Präsidenten des LAA Berlin-Brandenburg vom 30. August 1996 über die Durchführung der Förderung betriebsnaher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber/innen aus dem Land Brandenburg im Rahmen der Lehrstelleninitiative 1996

Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 6. November 1996, rückwirkend in Kraft zum 1. September 1996 über die Durchführung des Programms des Bundes und des Freistaates Sachsen zur Förderung von Ausbildungsplätzen für nicht vermittelte Bewerber aus Sachsen im Rahmen der „Zukunftsinitiative Lehrstellen“

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen nach der Zukunftsinitiative Lehrstellen 1996 zwischen dem Bund und den neuen Ländern im Land Sachsen-Anhalt (Runderlaß des MS vom 07.Oktober 1996), rückwirkend in Kraft zum 31. August 1996

Richtlinien für die Durchführung des gemeinsamen Programmes des Bundes und der neuen Länder zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze „Zukunftsinitiative Lehrstellen“ vom 9. August 1996, in Kraft zum 15. August 1996

Änderung der Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (Änderung der BMBW-Richtlinien-GIOst 1994 vom 30. September 1994 (BAnz. S. 10729)

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Vereinbarung vom 16. Mai 1997 zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Senatsbeschluß des Landes Berlin Nr. 828/97 vom 13. Mai 1997

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Vereinbarung vom 25. August 1997 zwischen dem Land Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) und der IHK Potsdam sowie der IHK Frankfurt (Oder) sowie der IHK Cottbus sowie der HWK Potsdam sowie der HWK Frankfurt (Oder) sowie der HWK Cottbus

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Vereinbarung vom 25. August 1997 zwischen dem Land Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) mit der HWK Cottbus, HWK Frankfurt (Oder), HWK Potsdam, IHK Cottbus, IHK Frankfurt (Oder) und der IHK Potsdam (Kooperatives Modell Brandenburg)

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit über die Durchführung des Programms des Bundes und des Freistaates Sachsen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus Sachsen im Rahmen der „Lehrstelleninitiative 1997“ vom 2. Dezember 1997, in Kraft zum 1. August 1997

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Richtlinie des Landes Thüringen vom 30. August 1997, in Kraft zum 1. September 1997, für die Durchführung des Programmes des Bundes und der neuen Länder zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze „Zukunftsinitiative Lehrstellen 1997“

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Verwaltungsvereinbarung vom 8./24. Juli 1997 zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Lehrstelleninitiative 1997“

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Richtlinie vom 1. September 1997 zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der dreijährigen Berufsfachschule (Durchführung des Aktionsprogramms Lehrstellen, Beschluß der Thüringer Landesregierung vom 4. März 1997, sowie des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen“)

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Vereinbarung vom 2. Juli 1997 über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Dreijährige Berufsfachschule „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“, Öffentlich-rechtlicher Vertrag vom 6. Oktober 1997 zur Förderung zu-

sätzlicher Ausbildungsplätze 1997 des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Kultusministerium, mit dem Landkreis Uecker-Randow Schulverwaltungs- und Kulturamt (Träger)

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Zweijährige Höhere Berufsfachschule „Umweltschutztechnische Assistenz“, Öffentlich-rechtlicher Vertrag vom 4./15. September 1997 zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997 des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Kultusministerium, mit dem Bildungsverein für Umweltschutz und Wasserwirtschaft Neubrandenburg e.V. (Träger)

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschußdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Berufliche Aufstiegsfortbildung: Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG vom 23. April 1996, BGBl I, S. 623)

7.4.2 Literaturverzeichnis

Alex, L./Menk, A./Schiemann, M.: „Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen“; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1997

Alt. C./Lietzau, E./ Markert, W.: „Entwicklung eines modularen Qualifizierungskonzepts für das Fertigungspersonal in Klein- und Mittelbetrieben für die Arbeitsform Gruppenarbeit“

Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): „Kompetenzentwicklung ‘96: Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung“, 1996

Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): „Kompetenzentwicklung ‘97“: Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen“, 1997

Arnold, R.: „Betriebliche Weiterbildung: Selbstorganisation - Unternehmenskultur – Schlüsselqualifikationen. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung“, Band 3, 2. Auflage, 1995

Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 25 /97 vom 13. Juni 1997

Behrend, E./Burgwald, M./Klose, Ch./Pawlik, A.: „Qualifikationsmodule für Sekretariatsseiteneinsteiger/-innen“ (in Vorbereitung)

Behrend, E.: „Marketing von Bildungsdienstleistungen am Beispiel des Modellversuchs „Qualifizierung des Bildungspersonals für die Nutzung multimedialer Lernsysteme“, in: Zimmer, G./Holz, H.: „Lernarrangements und Bildungsmarketing für multimediales Lernen – Berichte aus der Bildungspraxis“, 1996

Beicht, U.: „Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 214

Berger, K./Brandes, H./Walden, G.: „Chancen der dualen Berufsausbildung. Der Wert betrieblicher Ausbildungsgänge und ihre Entwicklungsperspektiven“ (in Vorbereitung)

Berger, K./Wolf, A.: „Berufseinmündungsstrategien und Attraktivität einer dualen Ausbildung bei Jugendlichen in Abgangsklassen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1996

Berger, K.: „Aspekte einer dualen Berufsausbildung aus Sicht von Schulabgängern und Schulabgängerinnen und daraus resultierende Einmündungsstrategien in die Berufswelt – Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Abgangsschülerinnen und -schülern“, in: Schober, K./Gaworek, M. (Hrsg.): „Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle“. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 202, 1996

Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag“, Teil III und Teil IV, 1996 und 1997

Bonnet, P.: „Sekretariatsanalyse“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1996

Braml, R.: „Neue Ausbildungskonzeptionen für die Druckvorstufe und Medienberufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), „Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation. Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert“, Dokumentation des 3. Fachkongresses vom 16. bis 18. Oktober 1996 in Berlin, 1997

Briegleb, Chr.: „Die untere Seite des Eisberges – Medienset zur Teamfortbildung in der beruflichen Bildung“ (in Vorbereitung) sowie Harke, D. und Nanninga, R. (Hrsg.): „Fortbildung von pädagogischen Teams – Der Modellversuch Qualifizierung“ (in Vorbereitung)

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: „Aus- und Weiterbildung zu unternehmerischen Selbständigkeit für Absolventen des beruflichen Bildungswesens“, Reihe „Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung“, Heft 55, 1997

7.4 Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): „Berichtssystem Weiterbildung VI, Integrierter Gesamtbericht, Zur Weiterbildungssituation in Deutschland", 1996

Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (jährlich)

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Förderung der beruflichen Bildung, Berichtsjahr 1996, Nürnberg Mai 1997 und Berichtsjahr 1997

Bundesanstalt für Arbeit: „Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1996", Oktober 1997

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke: Positionspapier, 1996

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Empfehlungen für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen", 1980

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Informationen und Materialien aus Modellversuchen zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung"

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Handlungsorientierte Abschlußprüfung für Versicherungskaufleute – Ein Praxishandbuch für Unternehmen, Berufsschulen und Prüfer von Industrie- und Handelskammern", 1997

Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln: „Formen arbeitsintegrierten Lernens, Möglichkeiten und Grenzen der Erfaßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung", Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1997

Bundesinstitut für Berufsbildung: „Berufsbiographien von Frauen in den neuen Ländern. Folgerungen für Beruf und Qualifikation"

Bundesinstituts für Berufsbildung: „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren"

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Ausbilden im Verbund. Tips und Anregungen für kleine und mittlere Betriebe mit zahlreichen Praxisbeispielen", 1997

Cezanne, A./Diettrich, U.: „Frauen und Wirtschaft: Gemeinsam erfolgreicher", Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Frankfurt/Main, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Erfurt, September 1997

Davids, S./Djafari, N./Grote, B.: „Junge Erwachsene qualifizieren. Nachholen von Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung", Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Band 29, 1997

Davids, S./Fahr, B.: Eingangsreferat zur Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Modularisierung und Erwerbstätigkeit" am 20. und 21. November 1996 in Hamburg, Arbeitspapier 1 aus dem Vorhaben 1.0005 des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1996

Davids, S.: „Berufsbegleitende Nachqualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsausbildung – Realisierung eines modularen Konzepts in vier Modellversuchen", in: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz

de Haan, G./Jungk, D./Kutt, K./Michelsen, G./Nitschke, C./Seybold, H./Schnurpel, U.: „Umweltbildung als Innovation. Bilanzierungen und Empfehlungen zu Modellversuchen und Forschungsvorhaben", 1997

Degen, U./Kohn, G. unter Mitarbeit von Akpinar, A./Cevik, I.: „Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26. Jg. (1997), Heft 4

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1996/97", Bonn 1997

Deutsches Handwerk: report, Heft 8, 1997

Diepold, P. (Hrsg.): „Berufliche Aus- und Weiterbildung, Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen". Dokumentation des 2. Forums Berufsbildungsforschung 1995 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 195, 1996

Dinter, I.: „Weiterbildungsmöglichkeiten für Unternehmerfrauen im Handwerk", in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: März 1997

Dörner, D.: „Die Logik des Misslingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen", 1992

Durrer, F./Heine, C.: „Studienberechtigte 1996 ein halbes Jahr nach Schulabgang", in: HIS Projektbericht, Hannover, Juni 1997

Elsdon, K. T.: „Ein Netzwerk des Lernens“, in: QUEM-Bulletin Nr. 7/1996

Engelbrech, G. /Gruber, H./Jungkunst, M.: „Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1997

Engelbrech, G./Reinberg, A.: „Erwerbstätigkeit von Frauen in der Krise – Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland in den 90er Jahren“, in: IAB-Werkstattberichte 11/97

Engelbrech, G.: „Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen – Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/87, 1987

Engelbrech, G.: „Erziehungsurlaub und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – ein Ost/West-Vergleich“, in: IAB-Kurzberichte Nr. 8/97

Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989

Feller, G.: „Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernersicht“, in: Materialien zur beruflichen Bildung, Band 95, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1995

Fobe, K./Minx, B.: „Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang“, in: BeitrAB 196, 1996

Franke, G.: (Hrsg.): „Strategisches Handeln im Arbeitsprozeß“ (Studien zur Strategieforschung, Band 1), 1998 (in Vorbereitung)

Gärtner, D./Hoch, H.-D./Schlottau, W.: „Die handwerklichen Metallberufe der Feinwerktechnik, der Installations- und Metallbautechnik, der Fahrzeugtechnik: Auftragsorientiert lernen – Systematisch ausbilden. Seminarkonzepte zur Ausbilderförderung“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 3 Bände, 1997

Gieseke, W./Lenz, W./Meyer-Dohm, P. u.a.: „Evaluation der Weiterbildung – Gutachten“, Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1997

Grünewald/U./Moraal, D.: „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht – Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE“, 1996

Hahn, V. u.a.: „Lehrlinge lernen Planen - Leittexte, Lernaufträge, Checklisten für das Handwerk“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1995

Hahne, K.: „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk und Ansätze zu seiner Verbesserung“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 26, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Hall, J.: „Conflict Management Survey, A survey of one’s characteristic reaction to and handling of conflicts between himself and others, The Woodlands (Telcometrics)“, 1969

Handwerkskammer Lüneburg-Stade (Hrsg.): „Die Entwicklung der Ausbildungssituation in handwerklichen Berufen“, Lüneburg 1997

Harbordt, S./ Grieger, D. (Hrsg.): „Demokratie lernen im Alltag? Führung, Konflikte und Demokratie in Ausbildung und Elternhaus“, 1996

Harke, D. und Krüger, H.: „Aufbau und Schwerpunkte der Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern“ (in Vorbereitung)

Herget, H.: „Berufliche Perspektiven aus Sicht von Abiturienten mit dualem Berufsabschluß“, in: Beicht, U./Berger, K./Herget, H./Krekel, E.M. (Hrsg.): „Berufsperspektiven mit Lehre“. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 211, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Herget, H.: „Berufsperspektiven und Qualifizierung junger Fachkräfte mit Abitur“, in: „Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation“, Dokumentation des 3. BIBB-Fachkongresses vom 16. bis 18. Oktober 1996 in Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Hoose, D. Vorholt, D.: „Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen“, in: ibv, Nr. 22, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 1997

IMK-Institut für Medien und Kommunikation (Hrsg.): Medienpaket Multimediales Lernen: „Seminarunterlagen, Trainerleitfaden, Trägerleitfaden, Arbeitstransparente“, CD-ROM, 1995

Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH, Isoplan (Hrsg.): „Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg“, unveröffentlichte Zwischenberichte, Potsdam und Saarbrücken 1997

Jansen, R./Hecker, O./Scholz, D. (Hrsg.): „Der Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 218, 1998

Klähn, M./Dinter, I.: „Umschulung von Langzeitarbeitslosen“, Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 34, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1994

Klähn, M./Podeszfa, H.: „Berufliche Umschulung“, in: Ausbilderhandbuch, 16. Ergänzungslieferung – März 1997, 1997

Kloas, P.-W. P.: „Modularisierung in der beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zu Lösung von Zukunftsproblemen?“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur Beruflichen Bildung, Band 208, 1997

Koch, R./Reuling, J.: „Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerung der beruflichen Erstausbildung am Beispiel von Deutschland, Frankreich und Großbritannien“, Beitrag zum Europäischen Berufsbildungsforschungsbericht, Thessaloniki: (CEDEFOP), 1998

Koch, R.: „Duale und schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf, ein deutsch-französischer Vergleich der Reaktions- und Innovationsformen der Ausbildungssysteme im sozioökonomischen Strukturwandel“, Bielefeld, 1998

Krause, W./Rück, A. (1995): „Wie gute Malerbetriebe ausbilden“, Mappe Ratgeber. Landesinnungsverband Hessen (Hrsg.), 1995

Kuwan, H./Seidel, S. und Gnahs, D.: „Berufliche Weiterbildung in Bayern und Sachsen-Anhalt“, München 1997 (unveröffentlichtes Manuskript)

Lietzau, E.: „Entwicklung eines transferfähigen Qualifizierungskonzepts für Gruppenarbeit in der Fertigung von Klein -und Mittelbetrieben“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 27, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Lötsch, S.; Tuschke, H; Ulrich, J. G: „Der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung. Aktuelle Erfahrungen von dual ausgebildeten Kaufleuten aus Sachsen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 26, Heft 5, 1997

Markert, W.: „Gruppenarbeit in deutschen Industrieunternehmen – Entwicklungsstand und Qualifikationsanforderungen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 26, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1997

Marx, K./Bötel, C.: „Qualität in der beruflichen Bildung – ein sächsisches Markenzeichen“; Abschlußbericht zum ESF-Bildungstest, 1997

Mendius/Bauer/Heidling: „Kraftfahrzeugservicetechniker – Ein innovativer Qualifizierungsansatz für das Handwerk“, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1997

Meyer, K.: „Weiterbildungsberatung – Aktuelle Aufgaben und Probleme“, in: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 3/1997, Dienstleistungen für die Erwachsenenbildung sowie Universität Hamburg/Lehrstuhl für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Projekt: „Erarbeitung von Instrumenten der externen und internen Erfolgskontrolle des Vereins Weiterbildung Hamburg e. V.“, vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996

Misumi, J.: „The Behavioral Science of Leadership“, 1990

Muskatewitz, R.: „Weiterbildungsszene Deutschland – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland“, Bonn 1997

OECD: „Adult Learning and Technology in OECD Countries“, 1996

OECD: „Adult Learning in a New Technological Era“, 1996

OECD: „Bildung auf einen Blick“ – Analyse und OECD-Indikatoren, 1996

OECD: „Literacy, Economy and Society“ – Lese und Schreibfähigkeiten, Wirtschaft und Gesellschaft, Ergebnisse der ersten internationalen Untersuchung der Lese- und Schreibfähigkeiten von Erwachsenen, 1995

OECD: „Manual for Better Training Statistics“, 1997; „Assessing and Certifying Occupational Skills and Competences in Vocational Education and Training“, 1996

OECD: „Technology, Productivity and Job Creation“; „Changing Workplace Strategies: Achieving Better Outcomes for Enterprises, Workers and Society“ – Dokumentation einer Abschlußkonferenz im Dezember 1996 in Ottawa, 1996

Pfeiffer, B.: „Das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe 1995“, in: MittAB 4/1996

Picot, A./Hardt, P.: „Konsequenzen für mittlere Positionen aus dem Outsourcing von kaufmännischen Dienstleistungen“, Vorstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen der Vorbereitung des Forschungsprojekts „Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung als Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Qualifikationsanforderungen und Personalrekrutierung für mittlere Fach- und Führungsfunktionen“, 1996

Puhlmann, A.: „Arbeitslosigkeit und berufliche Neuorientierungen von Frauen in den neuen Ländern“ (in Vorbereitung)

Pütz, H.: „Integration der Schwachen – Stärke des dualen Systems“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 162, 1993

Reiser, R./Twardy, M. (Hrsg.): „Neue Ausbildungskonzepte im Handwerk“, 1994

Reuling J./Sauter, E. u. a.: „BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/1996

Reuling, J.: „Modularisierung der Berufsbildung – Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung“. Deutsch-Britisches Seminar zur Berufsbildungspolitik vom 3. bis 5. Februar 1997 in Berlin. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1998

Rohn, W.: „Deutsche Planspielübersicht. Stand: März 1993“. Deutsche Planspielzentrale/European Network For System Simulation And Management Gaming Wuppertal

Schlottau,W./Schmidtmann-Ehnert, A./Selka, R.: „Ausbilden im Verbund. Argumente – Modelle – Checklisten – Vertragsmuster“, 1995

Schlottau,W./Schmidtmann-Ehnert, A./Selka, R.: „Qualifizierte Zukunft zahlt sich aus! Verbundausbildung“, (3 Hefte), 1995

Schmidt, H., „Unternehmerfrauen erwarten bessere Berufsabschlüsse für ihre Arbeit“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 25/1996/3

Schmidt, J. U.: „Kaufmännische Prüfungsaufgaben – handlungsorientiert und komplex!? Konzepte und Aufgabenbeispiele für die Neugestaltung kaufmännischer Prüfungen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 204, 1997

Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle“, IAB-Kurzbericht Nr. 5, 1995

Schröder, U.: „Modulare Nachqualifizierung – ein kommentiertes Veröffentlichungsverzeichnis zum gegenwärtigen Stand der Forschung“, Stand: November 1996, Arbeitspapier 2 aus dem Vorhaben 1.0005 des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1997

Schweikert, K.: „Ganz die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun.“ Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 104, 1989

Seipel, M.: „Weiterbildungsszene Deutschland – Studie über den Weiterbildungsmarkt in Deutschland“, 1994

Selka, R./Bräuer, U.: „Verbundausbildung. Adressen und Informationen“, 1997

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder, Statistische Veröffentlichungen: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1995 bis 2015, Heft 141, August 1997

Statistisches Bundesamt 1996, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1995, Ergebnisse des Mikrozensus

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 1995/1996

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich)

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich)

Statistisches Bundesamt: „Jeder siebte Auszubildende hat Hochschulreife“, in: „Zahlen – Fakten – Trends“, Oktober 1997

Stockmann, R.: „Sustainibility of Development Cooperation – Eine theoretische und methodische Konzeption zur Evaluation von Nachhaltigkeit“, Übersetzungsmanuskript, 1995

Stratenwerth, W. (Hrsg.): „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“, 1991

Stratenwerth, W.: „Leitgedanken zur auftragsorientierten Lernorganisation in Ausbildungsbetrieben des Handwerks“, in: Albert, K./Buchholz, C./Buck, B./Zinke, G. (Hrsg.): „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk – Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele“, in: Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 15, 1992

Tillmann, H./Blötz, U.: „Berufliche Weiterbildung und Zukunftsberufe“, in: Alex, L./Tessaring, M.: „Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder“, BIBB/IAB-Workshop, 1996

Twardy, M.: „Ausbildungsbereitschaft im Handwerk“, in: Berufsbildung im Handwerk, Reihe B, Heft 48, 1996

Ulrich, J. G.: „Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 24. Jg. (1995), Heft 4

Ulrich, J.G./Krekel, E.M./Herget, H.: „Ausbildung, Beruf, Studium. Zum Entscheidungsverhalten von dual ausgebildeten Fachkräften mit Studienberechtigung“, in: HIS Kurzinformation A4/97, 1997

7.4 Quellenverzeichnis

Verlagsgruppe Handelsblatt Fachverlag (Hrsg.): „Jahrbuch Weiterbildung 1997“, 1997

Westhoff, G. (Hrsg.): „Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre“ (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 23)

8. Stichwortverzeichnis



Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333